

IG Metall-Vorstand
FB Mitglieder und Kampagnen
60519 Frankfurt/M.



Herausgeber: IG Metall-Vorstand, Design: KSS, Wuppertal, Druck: apm AG, Darmstadt, Februar 2009



IG Metall. Gute Leute. Starke Leistungen.



Weitere
Informationen
im Internet:
www.igmetall.de

**Was tun?!
Ratschläge bei Kündigung
und anderen Ernstfällen.**

Kündigung - das ist der Ernstfall!

Der Schreck sitzt tief: Anschaffungen müssen zurückgestellt werden. Urlaub fällt aus. Zukunftspläne platzen. Das Leben gerät aus den Fugen.

Was ist zu tun, wenn die Kündigung ins Haus flattert oder wenn Kündigung droht?

Wir haben in dieser Broschüre ein paar Informationen zusammengestellt, die im „Ernstfall Kündigung“ hilfreich und wichtig für Sie sein können.

Außerdem gibts einige Tipps, wie man auf eine Abmahnung reagiert und worauf Sie bei Zeugnissen achten müssen.

Nehmen Sie nicht einfach alles hin. Wehren Sie sich! Die IG Metall ist ein verlässlicher Partner, der Ihnen mit Rat und Tat zur Seite steht, gerade in schwierigen Situationen, die Ihre berufliche Existenz bedrohen oder die Zukunftssicherheit Ihrer Familie gefährden.

Es gibt keinen besseren Schutz im Arbeitsleben als die Mitgliedschaft in einer starken Gewerkschaft.

IG Metall. Gute Leute. Starke Leistungen.

Tipp:

„Ratgeber Arbeitsvertrag“

IG Metallbroschüre mit nützlichen Hinweisen zu bestellen für 2 Euro plus Versandkosten unter: www.igmetall.de → Ratgeber & Bildung → Arbeitsvertrag Für Mitglieder kostenlos zum Download

Weitere Leistungen der IG Metall für ihre Mitglieder:

- Rechtsschutz und Rechtsberatung bei sozial- und arbeitsrechtlichen Problemen
- Freizeit-Unfallversicherung (weltweiter Versicherungsschutz bei Unfällen in der Freizeit)
- Unterstützung bei Streik
- Unterstützung bei Aussperrung und Maßregelung
- Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen
- Unterstützung bei Sterbefällen
- Zeitung „metall“
- Infobroschüren
- Seminare

IG Metall. Gemeinsam für ein gutes Leben.

Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.



| | | | | | |
|------------------------------------|---|---------|--------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Name | | | | Geb.-Datum | |
| Vorname | | | | Geschlecht M/W | |
| Land | PLZ | Wohnort | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | | | | |
| Straße | | | | Hausnummer | |
| E-Mail | | | | | |
| Telefon | | | | | |
| beschäftigt bei/PLZ/Ort | | | | | |
| Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium | | | | <input type="checkbox"/> Vollzeit | <input type="checkbox"/> Teilzeit |
| Bankleitzahl | | | Konto-Nummer | | |
| Bank/Zweigstelle | | | | | |
| Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in | | | | | |
| Bruttoeinkommen in Euro | Beitrag | | | Eintritt ab | |
| | | | | | |

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.

Einzugsermächtigung:

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60519 Frankfurt am Main





Eine Kündigung ...

- ...muss immer schriftlich erfolgen.
- ...muss keine Begründung enthalten.
- ...muss bei einer ordentlichen Kündigung die Kündigungsfrist beachten, die im Arbeitsverhältnis gilt. Für den Arbeitgeber kann eine andere Kündigungsfrist gelten als für den Arbeitnehmer.

Kündigungsfristen können geregelt sein:

- in Tarifverträgen
- im Arbeitsvertrag
- im Gesetz § 622 BGB

Es gibt verschiedene Arten von Kündigungen.

- **Ordentliche** Kündigungen sind Kündigungen unter Einhaltung der normalen Kündigungsfrist.
- **Außerordentliche** oder **fristlose** Kündigungen gelten ab Zugang und können im Regelfall nur bei krassem Fehlverhalten ausgesprochen werden.
- **Änderungskündigungen**, die nur den Inhalt des Arbeitsvertrages verändern sollen, aber den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden können.



Keine Kündigung ohne Grund.

Auch wenn der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben keinen Kündigungsgrund angeben muss, darf er nicht grundlos kündigen. Bei einer Klage gegen die Kündigung muss der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht Gründe nennen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestand und der Betrieb mehr als 10 Vollzeitbeschäftigte hat.

Kündigungsgründe:

■ **Verhaltensbedingte Kündigung:** bei Fehlverhalten oder Verstoß gegen Arbeitspflichten. In aller Regel muss der Arbeitgeber vor der Kündigung einen gleichartigen Pflichtverstoß abgemahnt haben. (Vergl. Abmahnung Seite 7)

■ **Krankheitsbedingte Kündigung:** Der Arbeitnehmer muss in der Vergangenheit viel krank gewesen sein (grobe Faustregel: In den drei Jahren vor der Kündigung deutlich mehr als 6 Wochen pro Jahr krank), außerdem müssen künftig weitere erhebliche Fehlzeiten zu erwarten sein. Ist die Krankheit ausgeheilt oder Besserung zu erwarten (z.B. durch eine Kur), kommt eine Kündigung nicht in Frage.

■ **Betriebsbedingte Kündigung:** Es müssen dringende betriebliche Gründe wie Umsatzrückgang, Rationalisierung oder Auslagern von Arbeiten vorliegen, die den Arbeitsplatz wegfallen lassen. Außerdem muss der Arbeitgeber die Sozialauswahl korrekt durchführen.

Er muss die jüngsten, am kürzesten Beschäftigten und die mit den geringsten Unterhaltungspflichten als Erste entlassen. Auch Schwerbehinderung oder Gleichstellung ist zu berücksichtigen.



Erhöhter Kündigungsschutz gilt beispielsweise für...

...Betriebsratsmitglieder, JugendvertreterInnen, schwerbehinderte Menschen, Schwangere, Frauen im Mutterschutz, Beschäftigte in Elternzeit, Wehr- oder Ersatzdienstleistende, Auszubildende und tariflich Altersgeschützte.

Der **Betriebsrat** muss vor Ausspruch der **Kündigung** vom Arbeitgeber **angehört** worden sein und kennt häufig die Hintergründe der Kündigung. Hat er der Kündigung begründet widersprochen, besteht bei einer Klage gegen die Kündigung die Möglichkeit, die Weiterbeschäftigung über den Kündigungstermin hinaus bis zu einer endgültigen arbeitsgerichtlichen Entscheidung über die Kündigung durchzusetzen.

Befristung:

Bei **sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen** bis zu 24 Monaten gibt es meist keine Möglichkeit, gegen die Befristung anzugehen und ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis durchzusetzen.

Die Befristung muss vorher schriftlich vereinbart werden. Ansonsten ist ein Dauerarbeitsverhältnis zustande gekommen.

Will jemand die Unwirksamkeit einer Befristung geltend machen, muss er/sie innerhalb von drei Wochen nach Befristungsende Klage beim Arbeitsgericht erheben.



Was tun bei einer Kündigung?

■ **Schnell eine qualifizierte Beratung einholen!** Nach Erhalt einer Kündigung sollte mit dem Betriebsrat gesprochen werden. Davon unabhängig gibt es eine **Dreiwochenfrist** (ab Tag des Empfangs der Kündigung) für die Klage gegen eine Kündigung bzw. Änderungskündigung. Die Frage, ob geklagt wird, sollte mit Experten besprochen werden.

IG Metall-Mitglieder bekommen Rat und Hilfe bei ihrer zuständigen Verwaltungsstelle. Gerichtsverfahren und Vertretung durch Arbeitsrechtsspezialisten sind für sie kostenlos.

■ **Nichts unbesehen unterschreiben!** Manchmal versucht der Arbeitgeber, sich vom Arbeitnehmer einen Verzicht auf eine arbeitsgerichtliche Klage unterschreiben zu lassen.



■ **Meldung beim Arbeitsamt!** Der/die Arbeitslose muss sich, sobald er/sie weiß, wann das Arbeitsverhältnis beendet ist, sofort **persönlich** beim Arbeitsamt arbeitssuchend melden und zwar auch bei einem Kündigungsrechtsstreit. Tut er/sie dies nicht, mindert sich bei verspäteter Meldung der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Findet man nicht übergangslos eine neue Stelle, muss man sich darüber hinaus spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit persönlich beim Arbeitsamt arbeitslos melden.

Das Arbeitsamt bezahlt in der Regel bei einer krankheits- oder betriebsbedingten fristgerechten Kündigung des Arbeitgebers ab dem ersten Tag der Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld und rechnet eine eventuelle Abfindung



nicht an. Bei Eigenkündigung oder einer verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitgebers ist mit längeren Sperrzeiten zu rechnen.

Das Arbeitslosengeld beträgt derzeit bei Arbeitslosen mit Kindern 67 % des pauschalierten Nettoeinkommens, das durchschnittlich in den letzten 52 Wochen erzielt wurde, 60 % des Nettoeinkommens bei den übrigen Arbeitslosen.

Eine Abfindung ...

→ ... muss nicht in jedem Kündigungsfall gezahlt werden.

Eine Abfindung aus einem Sozialplan bei einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber kann es nur in Betrieben geben, die einen Betriebsrat haben und mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Ansonsten beruht ein Abfindungsanspruch meistens auf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. einem gerichtlichen Vergleich. In Ausnahmefällen kann ein Abfindungsanspruch nach §§ 9, 10 KSchG bestehen, wenn das Gericht den Arbeitgeber dazu verurteilt.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer unter der Bedingung, dass dieser die Kündigung akzeptiert und nicht dagegen klagt, eine Abfindung in Höhe von 0,5 Monatsverdiensten pro Beschäftigungsjahr anbieten (§ 1a KSchG). Abfindungen sind sozialversicherungsfrei, aber steuerpflichtig.

Ein Aufhebungsvertrag ...

→ ... ist ein Vertrag über die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er muss schriftlich erfolgen. Er kann eine Abfindungszahlung enthalten, muss aber nicht.

Es gibt viele (gute und schlechte) Gründe für einen Aufhebungsvertrag. **Zum Beispiel:**

- Beschäftigte wollen ihr Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beenden.
- Der Arbeitgeber will betriebsbedingt Personal abbauen, aber nicht die jüngsten und am kürzesten Beschäftigten entlassen. Er bietet älteren Beschäftigten Aufhebungsverträge mit Abfindungszahlung an.

Achtung!

■ Aufhebungsverträge erst nach gründlicher Prüfung und Beratung unterschreiben! Eine einmal geleistete Unterschrift kann in aller Regel nicht rückgängig gemacht werden.

■ Da Aufhebungsverträge vom Arbeitsamt ähnlich wie Eigenkündigungen gewertet werden, drohen Sperrzeiten. Bei Abfindungen auf die Kündigungsfrist achten, sonst muss man oft lange auf das Arbeitslosengeld warten, da der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht .

■ Altersteilzeit führt im Ergebnis zu einer besonderen Art von Aufhebungsvertrag. Hier ist eine qualifizierte Beratung besonders wichtig, da auch die Auswirkungen auf die Altersrente zu beachten sind.

Betriebsrat und Fachleute der IG Metall beraten auch hier.

Anders als bei der Kündigung muss der Betriebsrat nach dem Gesetz vom Arbeitgeber allerdings nicht im Vorfeld über einen Aufhebungsvertrag informiert worden sein.

Eine Abmahnung ...

→ ...ist die Rüge angeblichen Fehlverhaltens, verbunden mit der Ankündigung, das Arbeitsverhältnis im Wiederholungsfall zu kündigen.

Was tun, wenn eine Abmahnung kommt:

- Nichts unterschreiben, was die Abmahnung als berechtigt anerkennt.
- Sofort mit dem Betriebsrat sprechen und ihn um Beistand für ein Gespräch mit dem Arbeitgeber bitten.
- Gemeinsam mit der IG Metall prüfen, ob gegen die Abmahnung Klage zu erheben ist oder eine Gegendarstellung zur Personalakte genügt.
- Schriftlich unter Fristsetzung verlangen, dass die Abmahnung aus der Personalakte entfernt wird.



Ein Zeugnis...

→ ...wird nicht automatisch ausgestellt, sondern kann verlangt werden.

Es gibt zwei Arten von Zeugnissen:

- **einfaches Zeugnis**, das nur Angaben über Art und Dauer der Tätigkeit enthält,
- **qualifiziertes Zeugnis**, das zusätzlich eine Beurteilung über Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis abgibt.

Worauf ist bei einem Zeugnis zu achten?

- Sind Formulierungen enthalten, die gut klingen, aber künftige Arbeitgeber warnen sollen? (Er hat sich bemüht) ist kein Kompliment, sondern der Hinweis, dass der Arbeitnehmer die Anforderungen nicht erfüllen konnte.
- Ist die Tätigkeit vollständig beschrieben und lässt die Beurteilung nichts aus?

Was tun bei Unklarheit, ob ein Zeugnis korrekt ist?

- Zunächst sollten die Experten der IG Metall das Zeugnis prüfen. Ist es nicht korrekt, kann mit ihrer Hilfe ein besseres Zeugnis verlangt oder bei den Arbeitsgerichten eingeklagt werden.