

## § Vorenthaltung von Leistungen

### Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber nicht oder nicht richtig zahlt?

Werden arbeitsvertragliche oder tarifliche Leistungen wie z. B. Lohn und Gehalt, Urlaubsvergütungen, Überstundenzuschläge usw. durch den Arbeitgeber nicht erbracht, ist folgendes zu tun:

- ▶ Als Erstes über die Fristen zur Geltendmachung und zur Klage beim Betriebsrat oder der IG Metall informieren.
- ▶ Die Fristen können sich aus einem Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergeben.
- ▶ Werden die Fristen versäumt, verfallen die Ansprüche.
- ▶ Empfehlenswert ist es, rechtzeitig vor Ablauf der Frist mit der IG Metall einen Gesprächstermin zu vereinbaren, um die schriftliche Geltendmachung vorzubereiten.
- ▶ Ansonsten ist zu beachten, dass bei einer schriftlichen Geltendmachung die fehlenden Beträge beziffert und der Grund des Anspruches (z. B. Tarifvertrag, Arbeitsvertrag) genau angegeben werden müssen.

## § Abmahnung

### Was ist zu tun, wenn du eine Abmahnung erhalten hast?

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

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

## § Grundsätzliches zur Kündigung

### Es gibt verschiedene Arten von Kündigungen:

- ▶ Die Beendigungskündigung, die die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum Ziel hat.
- ▶ Die Änderungskündigung, die zu einer Veränderung der Arbeitsbedingungen führen soll.
- ▶ Eine Kündigung kann als ordentliche (fristgemäße) oder als außerordentliche (fristlose) Kündigung ausgesprochen werden.

### Kündigungsfristen

Mit Ausnahme der außerordentlichen Kündigung gelten für alle Kündigungen die im Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbarten Kündigungsfristen. Gibt es keinen Tarifvertrag und enthält auch der Arbeitsvertrag keine Regelung, gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

### Form der Kündigung

- ▶ Sowohl die Kündigung, als auch der Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 623 BGB).

### Zugang der Kündigung:

Eine schriftliche Kündigung gilt als zugegangen, wenn:

- ▶ das Kündigungsschreiben persönlich übergeben wird,
- ▶ es in den Briefkasten geworfen wird,
- ▶ es per Einschreiben zugestellt wird.

### Achtung:

- ▶ Auch während der Krankheit und im Urlaub kann eine Kündigung zugehen!
- ▶ Auf die Schwerbehinderteneigenschaft kann sich nur berufen, wer vor Ausspruch der Kündigung diese dem Arbeitgeber nachgewiesen hat. Auch die Antragstellung ist dem Arbeitgeber mitzuteilen.

### Freizeitgewährung zur Stellensuche

Wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt, hat die/der Arbeitnehmer/in Anspruch auf angemessene Freistellung zur Stellensuche (§ 629 BGB). Das gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse auf längere Dauer.

## § Die ordentliche Kündigung

Für eine ordentliche Kündigung kann es drei Gründe geben:

- ▶ betriebsbedingte Gründe (z. B. Auftragsmangel)
- ▶ verhaltensbedingte Gründe (z. B. unentsch. Fehlen)
- ▶ personenbedingte Gründe (z. B. Krankheit)

### Was ist zu tun, wenn du eine ordentliche Kündigung erhalten hast?

- ▶ Ruhe bewahren.
- ▶ Nichts unterschreiben, was die Wirksamkeit der Kündigung anerkennt oder einen Klageverzicht darstellt!

Gemeinsam mit dem Betriebsrat folgendes prüfen:

- ▶ Ist der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung angehört worden? (BetrVG § 102)
- ▶ Sind die Fristen zur Anhörung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber eingehalten worden? (BetrVG § 102)
- ▶ Sind die Kündigungsfristen aus dem Tarifvertrag, dem Arbeitsvertrag bzw. § 622 BGB eingehalten worden?
- ▶ Ist die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt worden? (Gilt nur für Schwerbehinderte.)
- ▶ Ist die Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes eingeholt worden? (Gilt nur für Schwangere und Arbeitnehmer in Elternzeit.)
- ▶ Ist der Arbeitsplatz weggefallen? (Gilt nur bei betriebsbedingten Kündigungen.)
- ▶ Hat eine soziale Auswahl stattgefunden? (Gilt nur bei betriebsbedingten Kündigungen.)
- ▶ Hat der Arbeitgeber bereits früher das in der Kündigung behauptete Fehlverhalten abgemahnt? (Gilt nur bei verhaltensbedingten Kündigungen.)
- ▶ Liegen erhebliche Fehlzeiten über einen längeren Zeitraum vor? (Gilt nur bei personenbedingten Kündigungen.)
- ▶ Gibt es im Unternehmen eine andere Beschäftigungsmöglichkeit?

## § Klagemöglichkeiten

### Klagen – aber wie?

- ▶ Gegen eine ordentliche Kündigung ist innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigungserklärung die Klage beim Arbeitsgericht möglich.
- ▶ Im Prozess hat der Arbeitgeber zu beweisen, dass Kündigungsgründe vorliegen!
- ▶ Im Zweifel ist also Klage geboten!
- ▶ Solltest du unschlüssig sein oder klagen wollen, nimm sofort Verbindung mit deiner IG-Metall-Verwaltungsstelle auf.

### Zum Gesprächstermin ist folgendes mitzubringen:

- IG-Metall-Mitgliedsausweis
- Arbeitsvertrag
- Kündigungsschreiben
- letzte Lohn- oder Gehaltsabrechnung
- evtl. Änderungsverträge
- evtl. Abmahnungen
- evtl. Schwerbehindertenbescheide des Versorgungsamtes
- sonstige für das Arbeitsverhältnis wichtige Unterlagen.

## § Die außerordentliche Kündigung

Eine außerordentliche Kündigung kann nur aus wichtigem Grund erfolgen. Ein wichtiger Grund liegt nur dann vor, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Schlechte Auftragslage, Geldmangel, drohende Insolvenz sind daher in der Regel keine wichtigen Gründe. Diebstahl am Arbeitsplatz kommt als wichtiger Grund in Betracht. Einer Schwangeren oder einem Schwerbehinderten darf nur mit Zustimmung der zuständigen Behörde gekündigt werden (§ 9 Mutterschutzgesetz, § 18 Bundeserziehungsgeldgesetz, § 21 Schwerbehindertengesetz).

### Was ist zu tun, wenn du eine außerordentliche (fristlose) Kündigung erhalten hast?

- ▶ Ruhe bewahren.

Gemeinsam mit dem Betriebsrat folgendes prüfen:

- ▶ Ist der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung angehört worden? (BetrVG § 102)
- ▶ Liegt ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vor?

In jedem Fall ist es ratsam, einen Gesprächstermin mit deiner IG-Metall-Verwaltungsstelle gleich nach Erhalt der Kündigung zu vereinbaren. Dazu sind die gleichen Unterlagen wie bei der ordentlichen Kündigung mitzubringen.

### Achtung! – Klage möglich:

Die Agentur für Arbeit hält die Arbeitslosigkeit wegen einer außerordentlichen Kündigung stets für selbstverschuldet; es droht eine 12-wöchige Sperrfrist. Im Zweifel ist daher eine Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang gegen eine außerordentliche Kündigung angebracht.

## § Die Änderungskündigung

Eine Änderungskündigung ist die Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, verbunden mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu veränderten (meist verschlechterten) Bedingungen von dem Beendigungszeitpunkt an fortzusetzen.

### Was ist zu tun, wenn du eine Änderungskündigung erhalten hast?

Erhält man eine Änderungskündigung, hat man drei Möglichkeiten:

- ▶ Vorbehaltlose Annahme des Änderungsangebotes:
  - Dann wird das Arbeitsverhältnis zu den vom Arbeitgeber angebotenen, geänderten Bedingungen fortgesetzt;
- ▶ Ablehnung des Änderungsangebotes:
  - Dann endet das Arbeitsverhältnis infolge der Kündigung fristgerecht;
  - Gegen diese Kündigung kann innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage erhoben werden;



# Abmahnung Kündigung?! Klagemöglichkeit Abfindung §

- ▶ Annahme der geänderten Bedingungen unter dem Vorbehalt, dass die Änderung nicht sozialwidrig ist (§ 2 KSchG):
  - Dieser Vorbehalt muss unverzüglich, spätestens aber drei Wochen nach Zugang der Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber erklärt werden;
  - Innerhalb der gleichen Frist ist Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist;
- ▶ Die Vorbehaltserklärung ist meistens sinnvoll, weil dadurch der Arbeitsplatz nicht gefährdet wird.

**Es ist ratsam, einen Gesprächstermin mit der IG Metall zu vereinbaren, um innerhalb der 3-Wochenfrist die richtige Vorgehensweise zu besprechen bzw. Klage erheben zu können.**

## § Kündigungsschutz bei Neueinstellung

- ▶ Während des ersten halben Jahres des Arbeitsverhältnisses besteht nur ein geringer Kündigungsschutz (§ 1 Abs. KSchG).
- ▶ Eine Probezeitkündigung kann aber unwirksam sein,
  - wenn der Betriebsrat nicht beteiligt wurde (§102 KSchG);
  - wenn die Kündigung gesetzeswidrig (z. B. bei Schwangeren) oder sittenwidrig ist;
  - wenn widersprüchliches Verhalten vorliegt (z. B. Gehaltserhöhung kurz vor der Probezeitkündigung).

**Was ist zu tun, wenn du eine Probezeitkündigung erhalten hast?**

- ▶ Ruhe bewahren.
- ▶ Gemeinsam mit dem Betriebsrat prüfen:
- ▶ Ist der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung gehört worden?
- ▶ Sind die Kündigungsfristen aus dem Tarifvertrag bzw. § 622 BGB eingehalten worden?

- ▶ Besteht Sonderschutz (z. B. Schwangere)?
- ▶ Verstößt die Kündigung gegen die guten Sitten oder gegen Treue und Glauben?
- ▶ Gibt es Anhaltspunkte für die Unwirksamkeit der Kündigung?

Es ist in jedem Falle ratsam, einen Gesprächstermin mit deiner IG Metall-Verwaltungsstelle gleich nach Erhalt der Kündigung zu vereinbaren. Dazu sind die gleichen Unterlagen wie bei der ordentlichen Kündigung mitzubringen.

## § Aufhebungsvertrag

Im Gegensatz zu Kündigungen, welche einseitige Willenserklärungen sind, kommen Aufhebungsverträge im beiderseitigen Einvernehmen zustande. Deshalb ist es fast unmöglich, im Nachhinein gegen einmal unterschriebene Aufhebungsverträge vorzugehen. Besondere Vorsicht ist auch deshalb geboten, weil nicht selten eine Sperrfrist der Agentur für Arbeit droht. Der betroffene Arbeitnehmer bekommt, weil er mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden war, in der Regel drei Monate kein Arbeitslosengeld.

**Was ist zu tun, wenn der Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag vorschlägt bzw. verlangt?**

- ▶ Ein Mitglied des Betriebsrates zum Gespräch hinzuziehen;
- ▶ Mindestens 24 Stunden Überlegungsfrist verlangen;
- ▶ Den Aufhebungsvertrag vor Unterzeichnung schriftlich vorlegen und bei der IG Metall prüfen lassen.

## § Zeugniserteilung

Es gibt das einfache und das qualifizierte Zeugnis. Das einfache Zeugnis enthält nur Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung. Das qualifizierte Zeugnis ist nur auf Verlangen des Arbeitnehmers auszustellen und erstreckt sich auf wahrheitsgemäße Angaben zum Inhalt,

Umfang und Maß der Verantwortung der ausgeübten Tätigkeit sowie über Führung und Leistung des Arbeitnehmers. Es darf dem beruflichen Fortkommen nicht hinderlich sein.

## § Abfindung

- ▶ Nicht jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat zur Folge, dass eine Abfindung gezahlt werden muss.

Eine Abfindung aus einem Sozialplan bei einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber kann es nur in Betrieben geben, die einen Betriebsrat haben. 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 (§ 1a KSchG).
- ▶ Eine Anrechnung der Abfindung auf das Arbeitslosengeld ist nur möglich, wenn die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde.

**Tipp:** Einige Kirchen, z. B. die hannoversche Landeskirche, erlassen den Betroffenen bis zu 50% der Kirchensteuern auf Abfindungen. Einfach einen formlosen Antrag auf Steuererlass beim zuständigen Kirchenamt stellen. Weitere Infos und Kontaktdaten unter [www.steuer-forum-kirche.de/Kist2006.pdf](http://www.steuer-forum-kirche.de/Kist2006.pdf) bzw. [www.ekd.de/kirche/kirchen.html](http://www.ekd.de/kirche/kirchen.html) oder [www.kath.de](http://www.kath.de).

## § Urlaubsdauer

Die Höhe des Jahresurlaubs ist im Manteltarifvertrag geregelt. Gilt kein Tarifvertrag, gelten die im Bundesurlaubsgesetz festgeschriebenen 24 Werktage (Samstag ist Werktag).

## Die Leistungen der IG Metall auf einen Blick

- ▶ Verbindlicher Rechtsanspruch auf alle tariflich vereinbarten Leistungen, die unsere IG Metall nur ihren Mitgliedern bietet.
- ▶ Beratung und Hilfe in allen Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen.
- ▶ Kostenloser Rechtsschutz bei arbeits- und sozialrechtlichen Streitigkeiten, ggf. durch alle Gerichtsinstanzen; unter bestimmten Voraussetzungen auch für Ehegatten, Kinder und Eltern verstorbener Mitglieder.
- ▶ Finanzielle Unterstützung bei Streik und Aussperrung.
- ▶ Kostenlose Freizeit-Unfallversicherung zum Schutz vor den wirtschaftlichen Folgen bei Krankenhausaufenthalt, Invalidität und im Todesfall.
- ▶ Sterbegeld für die Hinterbliebenen von IG Metall-Mitgliedern oder beim Tod der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten des Mitglieds.

## Alles spricht für eine Mitgliedschaft in unserer IG Metall

### Wichtige Telefon-Nummern

- ▶ Betriebsrat \_\_\_\_\_
- ▶ Verbraucherberatung \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

# Was ist wenn?

Die IG Metall informiert über Leistungen, Rechte und wie man sie geltend macht.