



Personelle Einzelmaßnahmen

Mitbestimmung bei Kündigung §102 BetrVG

Personelle Einzelmaßnahmen

Fragen die im Video beantwortet werden:

Kann der Arbeitgeber ohne den Betriebsrat zu befragen kündigen?

Was bedeutet Mitbestimmung bei Kündigung?

Kann der Betriebsrat eine Kündigung verhindern?

Kann der Arbeitgeber auch ohne Betriebsrat kündigen?

Welche Möglichkeiten hat der BR bei einer Kündigung?

Was ist der Weiterbeschäftigungsanspruch?

Wie lange hat der Betriebsrat, bei einer Kündigung, Zeit zur Stellungnahme?

Was sind die Folgen wenn der Betriebsrat einer Kündigung widerspricht?

Warum gibt es den Widerspruch des Betriebsrates, wenn der AG trotzdem kündigen kann?



brbildung.de

Personelle Einzelmaßnahmen

Betriebsverfassungsgesetz

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. § 99 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn

1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist
5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

(4) Kündigt der Arbeitgeber, obwohl der Betriebsrat nach Absatz 3 der Kündigung widersprochen hat, so hat er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten



brbildung.de



Personelle Einzelmaßnahmen

Personelle Einzelmaßnahmen

Betriebsverfassungsgesetz

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

(5) Hat der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen, und hat der Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Gericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn

1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
3. der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war.

(6) Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle entscheidet.

(7) Die Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats nach dem Kündigungsschutzgesetz bleiben unberührt.



brbildung.de

Personelle Einzelmaßnahmen

Mitbestimmung bei Kündigung?

IRRTUM

...leider nicht.



brbildung.de



Personelle Einzelmaßnahmen

Personelle Einzelmaßnahmen

Möglichkeiten bei Kündigungsanhörung:

- Zustimmung
- Bedenken
- keine Äußerung
- Widerspruch



brbildung.de



Personelle Einzelmaßnahmen

Folgen der Stellungnahme:

- Kündigung
- Arbeitgeber hört auf die Bedenken/Widerspruch des BR's
- Widerspruch → Weiterbeschäftigungsanspruch (Klage)
→ Weiterleitung der Betriebsrats-
Stellungnahme an den Arbeitnehmer



brbildung.de





Personelle Einzelmaßnahmen

Personelle Einzelmaßnahmen

Zusammenfassung:

- Betriebsrat ist vor JEDER Kündigung zu hören
- Bei ordentlichen Kündigungen hat der Betriebsrat eine Woche Zeit zur Stellungnahme, bei außerordentlichen, drei Tage
- Betriebsrat kann: zustimmen, sich nicht äußern, Bedenken äußern, widersprechen
- In allen Fällen kann der Arbeitgeber trotzdem die Kündigung aussprechen
- Bei Widerspruch und Klage besteht ein Weiterbeschäftigungsanspruch, die Stellungnahme des BR's wird dem Arbeitnehmer zugeleitet.



brbildung.de

