

Die Mitarbeitervertretung informiert:

Kündigung

Was passiert?

Worauf achten?

Wer hilft?

Inhalt:

- 1. Formen der Kündigung**
 - 1.a. personenbedingte Kündigung
 - 1.b. verhaltensbedingte Kündigung
 - 1.c. betriebsbedingte Kündigung
- 2. Kündigungsschutz**
 - 2.a. Kündigungsschutzgesetz
 - 2.b. Besonderer Kündigungsschutz nach anderen Gesetzen
- 3. Unkündbarkeit**
- 4. Sozialauswahl**
 - 4.a. Bildung einer Vergleichsgruppe
 - 4.b. Was muss berücksichtigt werden?
 - 4.c. Anstellungsebene und Sozialauswahl
- 5. Sicherungsordnung**
 - 5.a. Für wen gilt die Sicherungsordnung und wann kommt sie zur Anwendung?
 - 5.b. Wozu verpflichtet die Sicherungsordnung die Arbeitgeber?
- 6. § 3a Mitarbeitergesetz**
- 7. Mitbestimmungsrechte der MAV**
- 8. Kündigung und staatliche Leistungen**
 - 8.a. unverzügliche Meldung bei Arbeitsagentur
 - 8.b. Arbeitslosengeld
 - 8.c. Abfindung
- 9. Pfändung und Abfindung**
- 10. Kündigungsschutzklage**

1. Formen der Kündigung

Bei der Kündigung wird unterschieden, ob es sich um eine personenbedingte, verhaltensbedingte oder aber um eine betriebsbedingte Kündigung handelt. Außerdem unterscheidet man, ob die Kündigungsfrist eingehalten wird oder nicht. Eine „**außerordentliche Kündigung**“ (ohne Einhaltung der Kündigungsfrist) kann nur bei Vorliegen einer so erheblichen Störung im Arbeitsverhältnis ausgesprochen werden, dass eine Weiterführung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist für den Arbeitgeber nicht zumutbar ist. Diese so genannte „fristlose Kündigung“ bedarf der Schriftform.

Auch die „**ordentliche Kündigung**“ muss immer schriftlich erfolgen, außerdem müssen Fristen beachtet werden, die so genannten „Kündigungsfristen“ nach § 53 BAT. Diese richten sich nach der Betriebszugehörigkeit und können im Einzelfall bei der MAV oder der Personalabteilung abgefragt werden.

1.a. personenbedingte Kündigung

Die Kündigung wird begründet mit in der Person des Arbeitnehmenden liegenden Störungen, die nicht seiner Steuerung unterliegen.

Personenbedingte Kündigungsgründe sind z.B.

- Krankheit (Krankheit schützt nicht vor Kündigung!)
- fehlende fachliche Eignung,
- mangelnde körperliche Eignung
- Verlust der Berufsausübungserlaubnis

Eine personenbedingte Kündigung bedarf grundsätzlich einer negativen Zukunftsprognose, d.h. es muss ziemlich sicher sein, dass die „Störung“ in der Zukunft weiterhin auftreten wird und eine Besserung nicht zu erwarten ist.

1.b. verhaltensbedingte Kündigung

Eine „verhaltensbedingte Kündigung“ kann ausgesprochen werden, wenn der Arbeitnehmer in dem von ihm selbst zu steuernden Verhalten Fehlverhalten zeigt. Dies kann zu Störungen im Leistungsbereich führen, aber auch zu Störungen im Vertrauensbereich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei Störungen im Leistungsbereich muss das beanstandete Verhalten vorher abgemahnt worden sein. Störungen im Vertrauensbereich führen in der Regel ohne Abmahnung zur (oft fristlosen) Kündigung. Ursache könnten hier Eigentumsdelikte, aber z.B. auch die Weitergabe vertraulicher Betriebsinterna sein.

1.c. betriebsbedingte Kündigung

Bei einer „**betriebsbedingten Kündigung**“ erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht aus Gründen, die beim Arbeitnehmer liegen, sondern auf Grund betrieblicher Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen. Solche betrieblichen Umstände sind beispielsweise für unseren Bereich die Schließung einer Gruppe im Kindergarten.

Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung sind, dass:

1. dringende betriebliche Bedürfnisse die Kündigung rechtfertigen und

2. der betroffene Arbeitnehmer nicht an einem anderen Arbeitsplatz beim selben Arbeitgeber weiterbeschäftigt werden kann. Steht fest, dass auf Grund dringender betrieblicher Bedürfnisse einem Arbeitnehmer gekündigt werden muss, so hat der Arbeitgeber eine sog. Sozialauswahl (siehe Punkt 4) vorzunehmen. Wird keine Sozialauswahl durchgeführt, ist die betriebsbedingte Kündigung unwirksam. Bei einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitnehmer wählen, ob er gegen die Kündigung klagt oder eine gesetzliche Abfindung in Höhe von einem halben Monatsverdienst je Beschäftigungsjahr beansprucht. Dieser Anspruch hängt von dem ausdrücklichen Hinweis des Arbeitgebers im Kündigungsschreiben ab, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt wird und der Arbeitnehmer bei Verstreichen lassen der Klagfrist die Abfindung beanspruchen kann.

Eine **Änderungskündigung** ist eine Kombination aus betriebsbedingter, ordentlicher Kündigung und dem Angebot einen neuen Arbeitsvertrag beim gleichen Arbeitgeber abzuschließen. D.h. auch hier müssen die Voraussetzungen für eine Kündigung erfüllt sein. Häufig fühlen sich Mitarbeitende aber so unter Druck, das Wohl der Einrichtung über ihre eigenen Interessen zu stellen, dass sie Einverständniserklärungen unterschreiben, in denen sie auf ihre Rechte verzichten (z.B. Weiterbeschäftigung zu den alten Bedingungen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder, bei unkündbaren Mitarbeitenden, Zustimmung zur Änderung ihres Arbeitsverhältnisses). Hier gelten zwei Weisheiten „Unterschreibe keinen Vertrag, über den du nicht mindestens einmal geschlafen hast“ und „Lieber vorher die MAV fragen, als sich hinterher schwarz ärgern“. Es ist auf jeden Fall zu prüfen, ob keine anderen Möglichkeiten bestehen, auf den geänderten Personalbedarf zu reagieren. Eine Kündigung ist immer die letzte Möglichkeit. Außerdem können Änderungen (mit Einverständnis des Arbeitnehmers) befristet vereinbart werden, so dass nach Ablauf der vereinbarten Zeit der alte Vertragszustand wieder entsteht.

Also, sollte Ihnen eine Einverständniserklärung im Zusammenhang mit einer Änderungskündigung vorgelegt werden, unterschreiben Sie erst nach Rücksprache mit der MAV!

2. Kündigungsschutz

Man unterscheidet den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und den besonderen Kündigungsschutz für bestimmte Arbeitnehmergruppen.

2.a. Kündigungsschutzgesetz

Voraussetzungen für das zwingende Eingreifen des Kündigungsschutzgesetzes sind, dass:

- der Arbeitnehmer bei Zugang der Kündigung mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung beschäftigt war.
- für Arbeitnehmer, die bis zum 31.12.2003 eingestellt wurden: regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind
- für Arbeitnehmer, deren vereinbarter Arbeitsantritt nach dem

31.12.2003 lag: regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt sind.

Bei der Anzahl der im Betrieb Beschäftigten werden Auszubildende nicht mitgerechnet. Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden werden mit dem Faktor 0,5 und Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit dem Faktor 0,75 eingerechnet. Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

2.b. Besonderer Kündigungsschutz nach anderen Gesetzen

Besonderer Kündigungsschutz, der unabhängig vom Kündigungsschutzgesetz gilt, besteht für folgende Arbeitnehmergruppen:

- Schwangere
- Arbeitnehmer in Elternzeit
- Schwerbehinderte
- betriebsverfassungsrechtliche Funktionsträger (Betriebsrat)
- Auszubildende
- Wehrdienstleistende und Zivildienstleistende.

3. Unkündbarkeit

Unkündbarkeit bedeutet den Ausschluss der ordentlichen Kündigung seitens des Arbeitgebers. Übrigens: Der **Arbeitnehmer** kann auch nach Eintritt seiner Unkündbarkeit mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres ordentlich kündigen.

Die Voraussetzungen der Unkündbarkeit sind:

- Eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren
- Vollendung des 40. Lebensjahres.

Diese Voraussetzungen müssen bereits beim Zugang der Kündigung vorliegen. Es genügt nicht, dass die Voraussetzungen erst zu dem Zeitpunkt eintreten, zu dem das Arbeitsverhältnis gekündigt werden soll. Unkündbare Mitarbeiter/innen werden in der Sozialauswahl nicht berücksichtigt.

4. Sozialauswahl

4.a. Bildung einer Vergleichsgruppe

Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber zunächst definieren, aus welcher **Gruppe** von Mitarbeitenden ausgewählt wird. Wird in einem Kindergarten das Mittagessen nicht mehr selbst zubereitet, wird man keine Erzieherin entlassen und die Kochfrau weiterbeschäftigen. Wird hingegen eine Kleingruppe geschlossen, wird die Auswahl nur unter den pädagogischen Mitarbeitenden stattfinden, und da nur unter denen, die auf Grund der Qualifikation und der vertraglichen Bedingungen eine „**funktionale Austauschbarkeit**“ haben. Nicht in die Vergleichsgruppe aufgenommen werden die Mitarbeitenden, die auf Grund von Gesetzen (s. 2.b) oder Verträgen (s. 3.) nicht kündbar sind.

4.b. Was muss berücksichtigt werden?

Der Arbeitgeber muss die **sozialen** Aspekte der für die Kündigung in Frage kommenden Mitarbeitenden der Vergleichsgruppe berücksichtigen. Dies geschieht mit Hilfe der so genannten „Sozialauswahl“. Dabei sind vorrangig die folgenden Kriterien zu berücksichtigen:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Anzahl der Unterhaltspflichten.

Wie diese Berücksichtigung geschieht bleibt weitgehend dem Arbeitgeber überlassen. Wegen seiner Transparenz und leichten Nachprüfbarkeit hat sich das „Punktesystem“ bewährt. Dabei definiert der Arbeitgeber z.B., dass pro Jahr Betriebszugehörigkeit ein Punkt, pro Lebensjahr ab 25 ein Punkt und pro Unterhaltspflicht 2 Punkte vergeben werden. Dies wird für jeden Mitarbeitenden berechnet. Den mit den wenigsten Punkten trifft die Kündigung. Aber Achtung: Dieses Beispiel muss keinesfalls so angewandt werden. Ein Modell für jedes Jahr Betriebszugehörigkeit, Alter und Unterhaltspflicht jeweils nur einen Punkt zu vergeben wäre genau so legitim. Wichtig ist nur, dass die einmal festgelegten Kriterien für alle Arbeitnehmer der Vergleichsgruppe gleich angewandt werden. Strittig ist, ob durch die Einführung anderer Kriterien, um z.B. den einzigen männlichen Erzieher im Kindergarten zu erhalten oder die Altersstruktur der Mitarbeitenden zu beeinflussen, die Vergleichsgruppe für die Sozialauswahl eingeschränkt werden darf. Urteile des Bundesarbeitsgerichts legen dies nahe. Wie die konkrete Umsetzung im Einzelfall zu bewerten ist, müssten im Zweifelsfalle wieder die Arbeitsgerichte prüfen (s. 10).

4.c. Anstellungsebene und Sozialauswahl

Für die Auswahl des Mitarbeitenden, den eine betriebsbedingte Kündigung trifft, ist die Bildung der Vergleichsgruppe beim jeweiligen Arbeitgeber ein wesentlicher Aspekt. Hat eine Kirchengemeinde nur einen Kindergarten und muss eine Erzieherin entlassen werden, werden nur die Kolleginnen dieses einen Kindergartens miteinander verglichen. Betreibt der Arbeitgeber mehrere Kitas, werden alle Erzieherinnen aller Einrichtungen dieses Arbeitgebers (so weit sie vergleichbare Tätigkeiten ausüben) in die Auswahl einbezogen. Bei der Bildung von Gemeindeverbänden und der Übernahme der Trägerschaft der Kitas durch diese Gemeindeverbände sind alle vergleichbaren Mitarbeitenden des Verbandes in die Sozialauswahl einzubeziehen.

5. Sicherungsordnung

5.a. Für wen gilt die Sicherungsordnung und wann kommt sie zur Anwendung?

Die Sicherungsordnung gilt für alle Mitarbeitenden, für die nach der Dienstvertragsordnung der „BAT“ (Bundes-Angestellten-Tarifvertrag) oder der „MTArb“ (Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder) gilt. Dies sieht man am schnellsten auf einer Gehaltsmitteilung. Dort steht in der dritten Zeile unter dem Adressfeld als viertes Merkmal die „Tarifbezeichnung“. Steht darunter BAT oder MTArb, so gilt auch die Sicherungsordnung. Die Sicherungsordnung greift dann, wenn, durch den Anstellungsträger veranlasst, erhebliche Änderungen von Arbeitstechniken oder der Arbeitsorganisation stattfinden oder Arbeitsbereiche und Tätigkeitsfelder eingeschränkt oder aufgegeben werden. Insbesondere dann, wenn

- Dienststellen und Einrichtungen, oder Teile von diesen, aufgelöst werden,
- Aufgaben auf andere Dienststellen verlagert werden,
- Dienststellen zusammengelegt werden,
- sich der Stellenumfang verringert oder die Stelle aufgehoben wird.

Die Sicherungsordnung gilt nicht für Betriebsübergänge nach § 613a BGB.

5.b. Wozu verpflichtet die Sicherungsordnung die Arbeitgeber?

„Der Anstellungsträger ist zunächst verpflichtet zu ermitteln, ob für den Mitarbeiter ein vorhandener **freier, besetzbarer und gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht**, und dem Mitarbeiter diesen Arbeitsplatz anzubieten.“ (Nr. 4 Abs. 2). Dabei wird von einem Arbeitsplatz in derselben Einrichtung im selben Ort bis zu einem „Arbeitsplatz in einer Einrichtung bzw. Dienststelle mit einem anderen Aufgabengebiet an einem anderen Ort“ gesucht. Ist der Anstellungsträger eine Kirchengemeinde, so wird im Bereich des Kirchenkreises gesucht, ist der Anstellungsträger ein Kirchenkreis, kann auf Sprengelzebene gesucht werden. Lehnt der Mitarbeitende eine angebotene Stelle ab, so stehen ihm keine weiteren Ansprüche nach der Sicherungsordnung zu, es sei denn, „dass ihm die Annahme des Arbeitsplatzes nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten billigerweise nicht zugemutet werden kann.“ (Nr. 4 Abs. 5). Steht kein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung soll der Mitarbeitende entsprechend **fortgebildet oder umgeschult** werden, wenn ihm dadurch beim selben Arbeitgeber ein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann. Der Anstellungsträger übernimmt die Kosten der Fortbildung oder Umschulung. Der Arbeitnehmer darf die Teilnahme nicht ohne triftigen Grund verweigern. Scheidet ein Mitarbeitender auf Grund einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages aus dem Arbeitsverhältnis aus, so steht ihm eine Abfindung zu. Diese richtet sich nach dem Lebensalter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Beschäftigungszeit (§§ 11, 25 Dienst VO)	Anzahl der Monatsbezüge				
	mindestens 40.	nach vollendetem 40.	bis zum vollendeten		
			45.	50.	55.
Lebensjahr					
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	-	12	13	15	17
25 Jahre	-	13	14	16	18

Mitarbeitende unter Vierzig oder mit weniger als drei Jahren Beschäftigungszeit erhalten keine Abfindung. Die Abfindung nach der Sicherungsordnung ist nicht zu verwechseln mit der Abfindung auf Grund eines Vergleichs vor dem Arbeitsgericht oder der gesetzlichen Abfindung bei betriebsbedingter Kündigung (s. 1.c). Die anderen Zahlungen werden aber auf die Abfindung auf Grund der Sicherungsordnung angerechnet.

6. § 3a Mitarbeitergesetz

Zum 1. Juli 2005 dieses wurde das Mitarbeitergesetz für den Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen ergänzt um den „§ 3a Stellenausschreibung“. „Die Konföderation und die beteiligten Kirchen können je für ihren Bereich bestimmen, dass Mitarbeiterstellen nur besetzt werden, wenn sie zuvor innerkirchlich ausgeschrieben waren.“ Leider hat die Landeskirche Hannovers bislang noch keine entsprechende Regelung verabschiedet, dem Vernehmen nach denkt man auch nur an eine Empfehlung und nicht an eine „Muss-Vorschrift“.

7. Mitbestimmungsrechte der MAV

Die MAV hat ein Mitbestimmungsrecht bei einer ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit. Sie kann Ihre Zustimmung aber nur unter folgenden Voraussetzungen verweigern.

Wenn

1. bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind oder
2. der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in

derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann oder

3. eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat. (§ 45 MVG).

Dann, und nur dann, kann die MAV die Zustimmung verweigern, oder wenn über die Rechtmäßigkeit der Kündigung noch Informationen fehlen, die „mündliche Erörterung“ beantragen. Kommt zwischen MAV und Arbeitgebern keine Einigung zu Stande können die Arbeitgeber die Ersetzung der Zustimmung bei der Schiedsstelle beantragen. Diese prüft dann, ob die MAV die Zustimmung zu Recht verweigert hat. Dies ist nicht zu verwechseln mit einem Arbeitsgerichtsverfahren, dieses kann nur vom gekündigten Mitarbeiter beantragt werden (s. 10).

8. Kündigung und staatliche Leistungen

8.a. unverzügliche Meldung bei Arbeitsagentur

Sie sind nach **§ 37b SGB III** gesetzlich verpflichtet, sich unverzüglich, nach **Bekannt werden** der Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos zu melden. **Bei Nichtbeachtung, kann das Arbeitslosengeld gekürzt werden**(maximal 30 Tage). Dies gilt unabhängig davon, ob Sie sich selbst um eine andere Beschäftigung bemühen oder gegen die Kündigung vorgehen und auf eine Weiterbeschäftigung hoffen. Bekannt wird die Kündigung mit Zugang der Kündigung des Arbeitgebers oder durch Absenden Ihrer Eigenkündigung. Auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine Meldung **vor** dem Auslaufen des Vertrages notwendig. Hier reicht es aus, wenn Sie sich **drei Monate** vor dem vereinbarten Beschäftigungsende bei der Agentur für Arbeit melden. Achtung: diese Frist gilt auch dann, wenn die Dauer Ihres Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate beträgt. Dann müssen Sie unverzüglich nach Kenntnis der Befristung die Agentur informieren (also ggf. bevor Sie die Stelle überhaupt antreten). Es ist auch unerheblich, ob Sie erwarten können, dass Sie eine Vertragsverlängerung bekommen. Nur wenn Sie rechtzeitig drei Monate vor Auslaufen Ihres befristeten Vertrages eine Vertragsverlängerung unterschrieben haben, brauchen Sie die Agentur für Arbeit nicht zu informieren.

8.b. Arbeitslosengeld

Das Arbeitslosengeld kann bis zu 12 Wochen gesperrt werden, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitslosigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat. Dies wird insbesondere angenommen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gelöst oder durch ein vertragswidriges Verhalten zu einer Kündigung des Arbeitgebers Veranlassung gegeben hat. Da Aufhebungsverträge ohne Mitwirkung und Zustimmung des Arbeitnehmers nicht zustande kommen können, wird diese Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits als Indiz für eine Mitverursachung der eigenen Arbeitslosigkeit angesehen. Nur, wenn der Arbeitnehmer für die durch ihn (mit)verursachte Auflösung des Arbeitsverhältnisses einen wichtigen Grund hatte,

liegen die Voraussetzungen für die Verhängung einer Sperrzeit nicht vor. Speziell für Aufhebungsvereinbarungen heißt das, dass sie nur dann ohne die Folge einer Sperrzeitverhängung bleiben, wenn der Arbeitnehmer mit der Aufhebungsvereinbarung einer unmittelbar drohenden rechtmäßigen Kündigung (hypothetische Kündigung) zuvorkommt, um Nachteile einer arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen zu verhindern, oder andere Nachteile von vergleichbarem Gewicht zu vermeiden. Auch wenn nicht versucht wird, gegen eine vermutlich rechtswidrige Kündigung Rechtsmittel (Kündigungsschutzklage) einzulegen und auf diese Art die Arbeitslosigkeit zu vermeiden, droht eine Sperrfrist. Wird das Arbeitslosengeld gesperrt, so hat dies zur Folge, dass der Arbeitslose zum einen kein Arbeitslosengeld erhält und zum anderen, dass die Sperrzeit auf die Anspruchsdauer hinsichtlich des Arbeitslosengeldes angerechnet wird.

8.c. Abfindung

Eine Anrechnung der Abfindung auf das Arbeitslosengeld findet **nicht** statt:

- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsschutzfristen und ohne „Mitwirken des Mitarbeiters (s.8.b.)
- Dies gilt auch bei Aufhebungsverträgen wenn die Kündigungsfristen eingehalten werden.

Im folgenden Fall ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld:

- Beim Abschluss eines Auflösungsvertrages **ohne** Wahrung der geltenden Kündigungsfristen. Der Anspruch ruht bis zu dem Zeitpunkt (höchstens ein Jahr lang) bis zu dem der Arbeitslose bei Weiterbeschäftigung 60% seiner Abfindung verdient hätte. Diese Ruhefrist verringert sich zusätzlich durch das Alter und die Dauer der letzten Betriebszugehörigkeit.

	Lebensalter am Ende des Arbeitsverhältnisses					
	Unter 40	Ab 40	Ab 45	Ab 50	Ab 55	Ab 60
Betriebs- oder Unternehmenszugehörigkeit	Zu berücksichtigender Teil der Abfindung in %					
Weniger als 5 Jahre	60	55	50	45	40	35
5 und mehr Jahre	55	50	45	40	35	30
10 und mehr Jahre	50	45	40	35	30	25
15 und mehr Jahre	45	40	35	30	25	25
20 und mehr Jahre	40	35	30	25	25	25
25 und mehr Jahre	35	30	25	25	25	25
30 und mehr Jahre		25	25	25	25	25
35 und mehr Jahre			25	25	25	25

Es tritt aber keine Kürzung, sondern lediglich ein Hinausschieben des Anspruchs auf Arbeitslosengeld um den entsprechenden Zeitraum ein. Aber:

Mitwirkung führt zur Sperre! (s. 8.b)

Achtung:

Während der Zeit des Ruhens des Arbeitslosengeldes werden von der Bundesagentur für Arbeit keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt und es besteht auch kein Krankenversicherungsschutz.

9. Pfändung und Abfindung

Eine Abfindung ist grundsätzlich pfändbar. Beim Vorliegen einer Lohnpfändung darf der Arbeitgeber nur den nicht pfändbaren Betrag an den Arbeitnehmer zahlen. Wie hoch dieser Teil ist, bestimmt das zuständige Amtsgericht **auf Antrag des Schuldners**. Wird bis zur Fälligkeit der Abfindung kein Antrag gestellt, geht die Abfindung komplett an die Gläubiger. Wenden Sie sich deshalb **rechtzeitig** an das Amtsgericht oder eine Schuldnerberatungsstelle.

10. Kündigungsschutzklage

Der gekündigte Arbeitnehmer hat die Möglichkeit die Kündigung im Wege der Kündigungsschutzklage gerichtlich überprüfen zu lassen. Hat die Überprüfung der Kündigung (Gewerkschaft oder Rechtsanwalt) ergeben, dass sie nicht gerechtfertigt war, kann der Arbeitnehmer **innerhalb von drei Wochen** nach Zugang der Kündigung vor dem Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erheben. Die Kündigung ist dem Arbeitnehmer zugegangen, wenn sie so in seinen Machtbereich gelangt ist, dass er unter gewöhnlichen Umständen von ihr Kenntnis hätte nehmen können. Die 3-Wochen-Frist gilt allerdings nur, soweit das Kündigungsschutzgesetz überhaupt auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist (s.2.a). Soweit dies nicht der Fall ist, kann der Arbeitnehmer die Kündigung ohne Bindung an eine bestimmte Frist gerichtlich überprüfen lassen.

Für weitere Frage stehen wir gerne zur Verfügung:

Mitarbeitervertretung
Burgdorf
Spittaplatz 3
31303 Burgdorf

Tel. 05136 / 88 89 35
Fax. 05136 / 88 89 40
eMail: mav.burgdorf@evlka.de

Die Verwendung dieses Dokuments im Rahmen der Mitarbeitervertretung ist ausdrücklich erlaubt, um ein Belegexemplar/Information über die Verwendung wird gebeten. Jede andere Verwendung bedarf der Zustimmung der Verfasser.