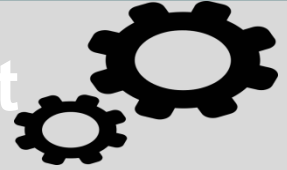


Wichtige Fristen im Arbeitsrecht



Kündigungsschutzklage: Drei-Wochen-Frist

arbeitsvertragliche **Ausschlussfristen**: Drei Monate

fristlose Kündigung: zwei Wochen ab Kenntnisnahme

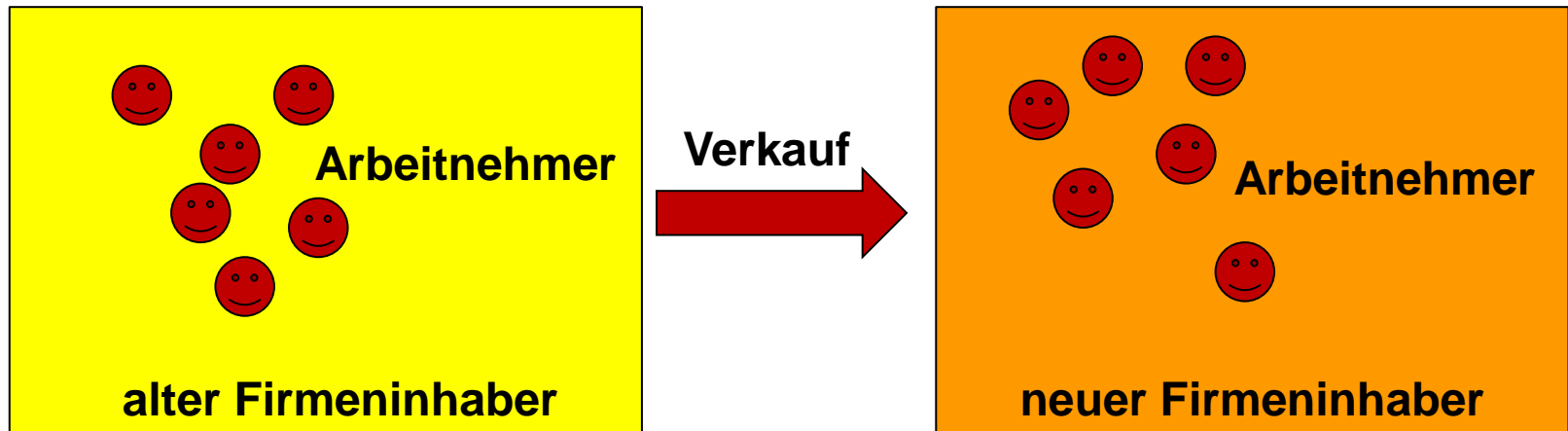
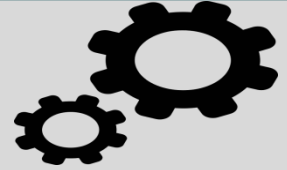
Verjährung: drei Jahre ab dem Ende des jeweiligen Jahres

Verwirkung: ausnahmsweise z. B. beim Zeugnis

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Betriebsübergang

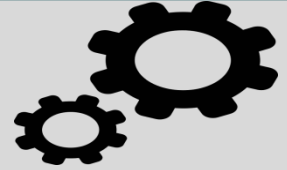


§ 613 a BGB

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Betriebsübergang



Voraussetzungen und Rechtsfolgen des § 613 a BGB

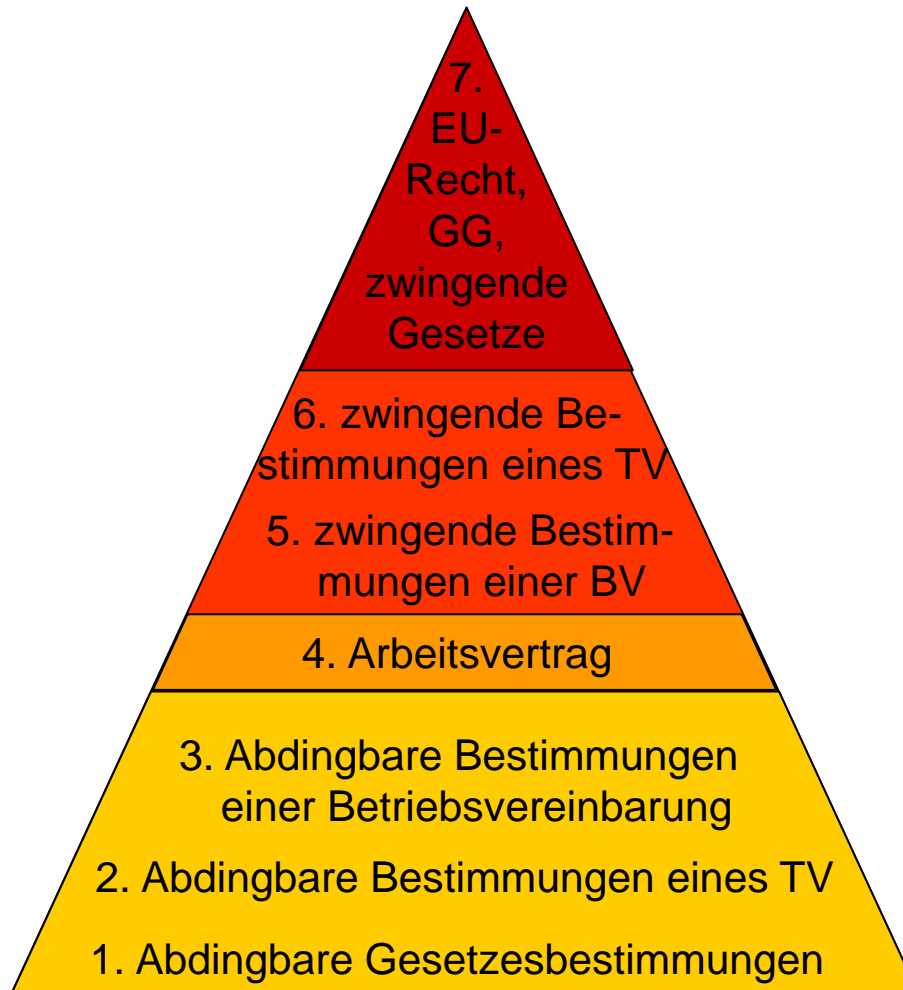
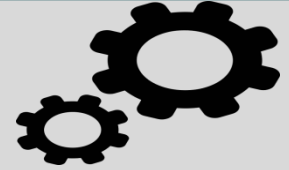
Übergang eines Betriebes oder Betriebsteiles als organisatorische Einheit

- Art des Betriebes
- Übergang der Betriebsmittel
- Übernahme der Arbeitnehmer
- Übergang der Kundschaft
- Vergleichbarkeit der Tätigkeit vorher/nachher
- Dauer einer Unterbrechung der Betriebstätigkeit

Beachte: gesetzliche Rechtsfolge

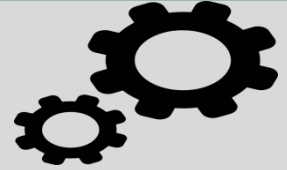
- kein Einverständnis der Beteiligten erforderlich
- unmittelbares Rechtsgeschäft nicht erforderlich
- Betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich unwirksam

Tarifvertragsrecht



Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com



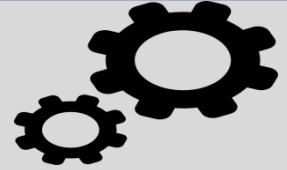
Grundlagen

Artikel 9 Absatz 3 GG: positive und negative Koalitionsfreiheit
gewährleistet durch die Verfassung

Koalitionen: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

Bedeutung der Koalitionen: Tarifverträge
Arbeitskämpfe

Wesensmerkmale der Koalition: freiwilliger Zusammenschluss
Gegnerunabhängigkeit
soziale Mächtigkeit



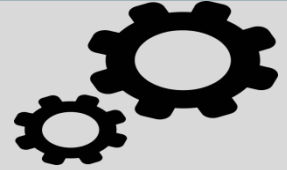
Anwendbarkeit eines Tarifvertrages

Tarifgebundenheit

Allgemeingültigkeit

Arbeitsvertragliche Bezugnahme

Ständige Praxis



- **Grundlagen der Betriebsverfassung**
- **Beteiligungsrechte des Betriebsrates**
- **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten**
- **Vereinbarungen der Betriebsparteien**
- **Mitbestimmung bei der Einstellung, Eingruppierung und Versetzung**
- **Anhörung des Betriebsrates bei Kündigungen**

Größe des Betriebsrates, § 9 BetrVG



§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

**5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,
21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,**

51 wahlberechtigten Arbeitnehmern

bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,

101 bis 200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,

201 bis 400 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,

401 bis 700 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,

701 bis 1.000 Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern,

1.001 bis 1.500 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,

1.501 bis 2.000 Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern,

2.001 bis 2.500 Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,

2.501 bis 3.000 Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern,

3.001 bis 3.500 Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,

3.501 bis 4.000 Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern,

4.001 bis 4.500 Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,

4.501 bis 5.000 Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,

5.001 bis 6.000 Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern,

6.001 bis 7.000 Arbeitnehmern aus 33 Mitgliedern,

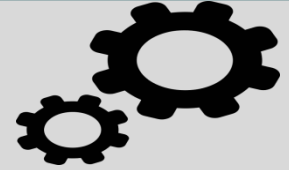
7.001 bis 9.000 Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern.

In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Freistellung, § 37 BetrVG



Abs. 2: konkreter Anlass

Freistellung bei erforderlicher Betriebsratstätigkeit unter Lohnfortzahlung, Abmelde- und Rückmeldepflicht

Abs. 6: Erwerb erforderlicher Kenntnisse

Lohnfortzahlung bei Teilnahme an Schulungsveranstaltung, die Kenntnisse für die aktuelle Betriebsratstätigkeit vermittelt

Abs. 7: Erwerb geeigneter Kenntnisse

Lohnfortzahlung für die Dauer von 3 Wochen für jeden Betriebsrat zur Teilnahme an anerkannter Schulungsveranstaltung

Abs. 3: außerhalb der persönlichen Arbeitszeit

bezahlte Arbeitsbefreiung, wenn aus betriebsbedingten Gründen Betriebsratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit erforderlich war

§ 38 BetrVG: vollständige Freistellung

abhängig von der Betriebsgröße

Vollständige Freistellung, § 38 BetrVG



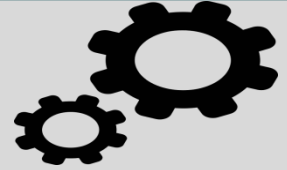
200 bis 500	Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,
501 bis 900	Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder,
901 bis 1.500	Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder,
1.501 bis 2.000	Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder,
2.001 bis 3.000	Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder,
3.001 bis 4.000	Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder,
4.001 bis 5.000	Arbeitnehmern 7 Betriebsratsmitglieder,
5.001 bis 6.000	Arbeitnehmern 8 Betriebsratsmitglieder,
6.001 bis 7.000	Arbeitnehmern 9 Betriebsratsmitglieder,
7.001 bis 8.000	Arbeitnehmern 10 Betriebsratsmitglieder,
8.001 bis 9.000	Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder,
9.001 bis 10.000	Arbeitnehmern 12 Betriebsratsmitglieder.

> als 10.000 Arbeitnehmer: für je angefangene weitere 2000 Arbeitnehmer eine Freistellung

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Kostentragung, § 40 BetrVG



erforderliche Kosten für die Geschäftsführung des Betriebsrates wie z. B.: Porto, Telefonkosten, notwendige Reisekosten, Büromaterial

Kosten einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung i.S.v. § 37 Abs. 6 BetrVG – grundsätzlich nicht bei § 37 Abs. 7 BetrVG

Kosten für Rechtsstreitigkeiten, Rechtsanwaltskosten

Überlassungsanspruch nach § 40 Abs. 2 BetrVG: Bereitstellung durch den Arbeitgeber von z. B. Büroräumen, Fachliteratur, PC mit Software, ggf. Internetanschluss und Büropersonal

Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit



Generalklausel: § 2 Absatz 1 BetrVG

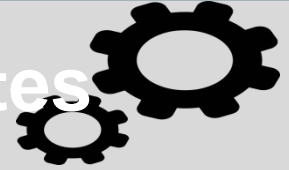
Orientierung am Wohl der Belegschaft und des Betriebes

Partnerschaftliche Zusammenarbeit

Monatliche Besprechung: § 74 Absatz 1 BetrVG

Arbeitskampfverbot: § 74 Absatz 2 Satz 1 BetrVG

Beteiligungsrechte des Betriebsrates



1. Informationsrecht

Der Betriebsrat ist zu informieren.

Bsp.: §§ 80 Abs.2, 89 Abs. 2, 90, 92 Abs.1, 105 BetrVG

2. Mitspracherecht

Der Arbeitgeber muss mit dem Betriebsrat beraten bzw. der Betriebsrat muss angehört werden.

Bsp.: §§ 90, 92 Abs. 1, 97, 102, 111 BetrVG

3. Mitbestimmungsrecht

Ohne die Zustimmung des Betriebsrates läuft nichts! Der Betriebsrat muss einverstanden sein. Er hat auch ein Initiativrecht.

Bsp.: §§ 87, 91, 93, 94, 95, 103 BetrVG

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, § 87 BetrVG



§ 87 Mitbestimmungsrechte

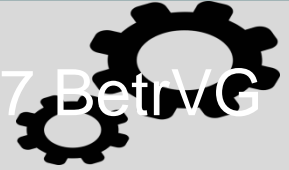
(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com



Echte Mitbestimmung: **Angelegenheiten können nur gemeinsam
geregelt werden**
Initiativrecht des Betriebsrates
Einigungsstelle kann angerufen werden

kollektiver Tatbestand erforderlich

Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung

Grenzen: Gesetz und Tarifvertrag



Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb <-> nicht bei Regeln und Weisungen, die unmittelbar auf die Erbringung der Arbeitsleistung gerichtet sind wie z.B. Abmahnungen

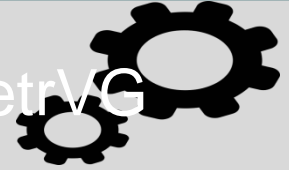
Beispiele:

Einführung von Stechuhren, Anwesenheitslisten

Belegungsordnung für Parkplätze

Regelungen zur Internetnutzung (sofern gestattet)

Compliance Systeme



Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Pausen, Verteilung auf die Wochentage <-> nicht Dauer der geschuldeten Arbeitszeit

Beispiele:

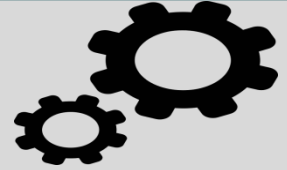
vorübergehende Änderungen der Lage der Arbeitszeit

Aufstellung eines Schichtplanes

Einführung von Rufbereitschaft über Handy, Laptop

Überstunden

Urlaub, § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG



allgemeine Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplan <-> nicht die Dauer des Urlaubes, die Höhe des Urlaubsentgeltes oder eines zusätzlichen Urlaubsgeldes

Beispiele:

Betriebsferien

Erstellung und Änderung des Urlaubplanes

Besonderheit: im Einzelfall, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein Einverständnis über die zeitliche Lage erzielt wird



Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen – betrifft auch bereits bestehende Einrichtungen!

Beispiele:

Fotokopiergerät mit individueller PIN

technische Auswertung manuell erhobener Daten

Videoanlage

EDV-Anlage oder Internetanschluss, sofern leistungs- oder verhaltensbezogene Datenerfassung möglich



**Gestaltung der Lohnfindung, die von abstrakten Merkmale abhängt <-->
nicht die Entscheidung, ob eine übertarifliche Leistung eingeführt wird
oder bei individueller Vereinbarung**

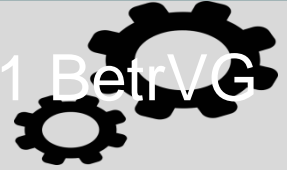
Beispiele:

Bildung von Entgeltgruppen

Arten von Provisionen, Zuordnung bestimmter Produkte

Festlegung von Bemessungsgrundsätzen

Bestimmung des Anteils der variablen Vergütung



Regelungsabrede

formlose Absprache

Keine normative Wirkung

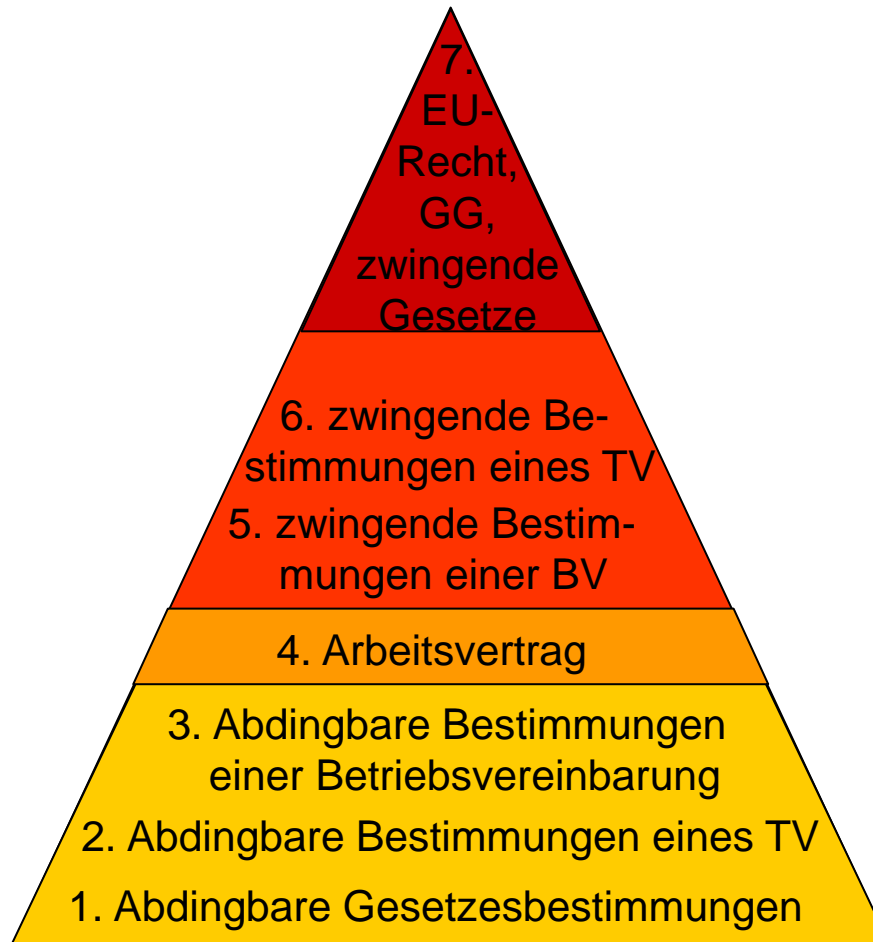
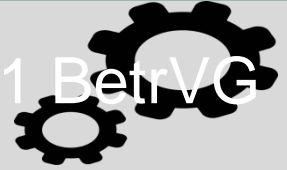
Betriebsvereinbarung, §§ 77 II–VI BetrVG

Schriftform: Unterschrift auf derselben Urkunde erforderlich

- **gelten unmittelbar und zwingend**
- **kein Verzicht möglich**
- **Günstigkeitsprinzip**

Beschluss des Betriebsrates erforderlich

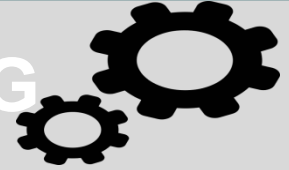
Vereinbarungen der Betriebsparteien, § 77 Abs. 1 BetrVG



Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Die Einigungsstelle, § 76 BetrVG




erzwingbare Einigungsstelle, wenn laut Gesetz vorgesehen
z. B. gem. § 87 Abs. 2, § 37 Abs. 6, 7 § 38 Abs. 1, § 94 Abs. 1 BetrVG

auf **Antrag** des Arbeitgebers oder des Betriebsrates
bei **freiwilliger Einigungsstelle**: übereinstimmender Antrag erforderlich
Besetzung:
- gleiche Anzahl von Beisitzern
- neutraler Vorsitzender

Spruch der Einigungsstelle: Wirkung einer **Betriebsvereinbarung**

Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht möglich:
innerhalb von **zwei Wochen** vom Tage der Zuleitung des Beschlusses

Die Mitbestimmung bei der Einstellung, Eingruppierung,
Umgruppierung und Versetzung, §§ 99 – 101 BetrVG 

Voraussetzung: mehr als 20 Arbeitnehmer

Einstellung: tatsächliche Beschäftigung

Eingruppierung: Festsetzung d. Gehaltsgruppe nach TV, BV, BÜ, VergütungsO.

Versetzung: § 95 Abs. 6 BetrVG

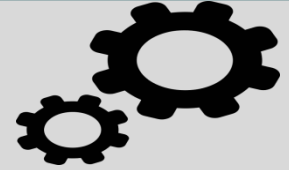
Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers: § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

**Zustimmung des Betriebsrates erforderlich, § 99 Abs. 2 und 3 BetrVG:
falls nicht innerhalb 1 Woche Verweigerung schriftlich begründet wird.**

Ersetzung der Zustimmung durch Arbeitsgericht möglich, § 99 Abs. 4 BetrVG

Vorläufige Maßnahmen: § 100 BetrVG

Einstellung und Eingruppierung, § 99 BetrVG



An den Betriebsrat

z.H. des/der Betriebsratsvorsitzenden

Antrag auf Zustimmung zur Einstellung und zur Eingruppierung eines Bewerbers nach § 99 BetrVG

Wir beabsichtigen den Bewerber/die Bewerberin Herrn/Frau ... wohnhaft in ..., geboren am ... Familienstand ..., Anzahl der minderjährigen Kinder ... als ... in die Abteilung ... am ... einzustellen. Er/Sie war bisher bei ... beschäftigt. Es sind bei ihm/ihr folgende Erwerbsbeschränkungen bekannt: Grad der Schwerbehinderung ... % / Gleichstellung. In der **Anlage** haben wir den Personalfragebogen beigefügt. Er/Sie soll in die tarifliche Lohngruppe ... eingestuft werden.

Um den Arbeitsplatz haben sich ferner beworben: ...

Die Unterlagen sämtlicher Bewerber liegen als **Anlagen** diesem Schreiben bei.

Wir haben uns für Herrn/Frau entschieden, weil ...

Hiermit unterrichten wir Sie ebenso, dass die Einstellung und Eingruppierung vorläufig durchgeführt wird (§100 BetrVG). Die Maßnahme ist dringend, da ...

Wir bitten um Zustimmung zu der Einstellung und zu der Eingruppierung und um Rückgabe der beigefügten Unterlagen.

Wir verweisen auch auf das mit dem Betriebsratsvorsitzenden am ... geführte Gespräch, in dem wir die beabsichtigte personelle Maßnahme eingehend mündlich erläutert haben. Für Rückfragen steht Ihnen die Personalabteilung gerne zur Verfügung.

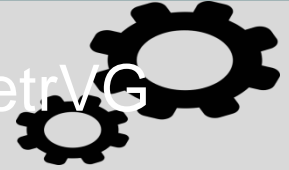
Mit freundlichen Grüßen

.....
(Ort, Datum, Unterschrift) Personalleiter/In

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Versetzung und Ein-/Umgruppierung, § 99 BetrVG



An den Betriebsrat

z.H. des/der Betriebsratsvorsitzenden

Antrag auf Zustimmung zur Versetzung und zur Ein- bzw. Umgruppierung nach § 99 BetrVG

Wir beabsichtigen Herrn/Frau ... wohnhaft in ..., geboren am ... Familienstand ..., Anzahl der minderjährigen Kinder ... zu versetzen. Herr/Frau ist seit dem ... als ... bei uns angestellt. Es sind bei ihm/ihr folgende Erwerbsbeschränkungen bekannt: Grad der Schwerbehinderung ... % / Gleichstellung. Derzeit besteht eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe ...

Die Versetzung ist geplant zum ... als ... in die Abteilung Vorgesehen ist ab diesem Zeitpunkt eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe ... Wir haben uns für diese Maßnahme entschieden, weil ... Herr/Frau ... ist mit dieser personellen Maßnahme einverstanden/nicht einverstanden. Andere betriebsinterne Bewerbungen liegen für diese Stelle vor/nicht vor. Die Unterlagen der anderen Bewerber sind als **Anlagen** diesem Schreiben beigelegt.

Hiermit unterrichten wir Sie ebenso, dass die Versetzung/Ein- bzw. Umgruppierung vorläufig durchgeführt wird (§100 BetrVG). Die Maßnahme ist dringend, da ...

Wir bitten um Zustimmung zu der Versetzung und zu der Ein- bzw. Umgruppierung und um Rückgabe der beigelegten Unterlagen.


Wir verweisen auch auf das mit dem Betriebsratsvorsitzenden am ... geführte Gespräch, in dem wir die beabsichtigte personelle Maßnahme eingehend mündlich erläutert haben. Für Rückfragen steht Ihnen die Personalabteilung gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Ort, Datum, Unterschrift) Personalleiter/In

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Die Mitbestimmung bei der Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung, §§ 99 – 101 BetrVG 

Rechtsfolgen bei der Verletzung des Mitbestimmungsrechtes :

Einstellung

Eingruppierung

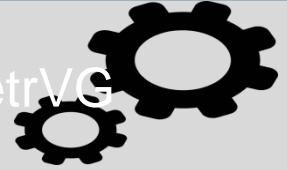
Versetzung

**Arbeitsvertrag:
wirksam**

**Beschäftigung:
unzulässig!**

**Zustimmung:
nur deklaratorisch**

**Versetzung
gegenüber
Arbeitnehmer
unwirksam**



Anhörung vor dem Ausspruch der Kündigung, ansonsten unwirksam!

keine Formbedürftigkeit, aber aus Beweisgründen Schriftform ratsam

genaue Angaben zur Kündigung: Art der Kündigung, Sozialdaten des Arbeitnehmers, Kündigungsgrund etc.

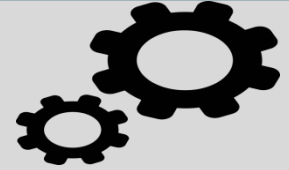
bei ordentlicher Kündigung: Stellungnahme des Betriebsrates innerhalb einer Woche

bei einem Widerspruch: Arbeitgeber muss Arbeitnehmer weiter beschäftigen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens

dagegen einstweilige Verfügung des Arbeitgebers möglich

außerordentliche Kündigung: Stellungnahme des Betriebsrates innerhalb von 3 Tagen

Anhörung des Betriebsrates, § 102 BetrVG



An den Betriebsrat
z.H. des/der Betriebsratsvorsitzenden

Beabsichtigte ordentliche Kündigung (§ 102 BetrVG)

Wir beabsichtigen Herrn/Frau ... wohnhaft in ... zum ... fristgerecht unter Einhaltung der Kündigungsfrist von... zu kündigen. Herr/Frau ... ist geboren am ... Familienstand .., Anzahl der minderjährigen Kinder ... Er/Sie ist beschäftigt seit dem ... zuletzt als ... in Abteilung ...

Wir halten die Kündigung aus folgenden Gründen für erforderlich: ...
(konkrete Tatsachen/Kündigungsgrund/ggf. Sozialauswahl)

Es ist beabsichtigt, unmittelbar nach Abschluss des Anhörungsverfahrens die Kündigung auszusprechen.
Der Betriebsrat wird gebeten, binnen Wochenfrist seine Stellungnahme bzw. etwaige Bedenken/einen beabsichtigten Widerspruch schriftlich mitzuteilen.

Wir verweisen auch auf das mit dem Betriebsratsvorsitzenden am ... geführte Gespräch, in dem die Kündigungsgründe eingehend mündlich erläutert wurden.

Für Rückfragen steht Ihnen die Personalabteilung gerne zur Verfügung.

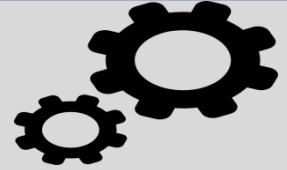
Mit freundlichen Grüßen

.....
(Ort, Datum, Unterschrift) Personalleiter/In

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Anhörung des Betriebsrates, § 102 BetrVG



An den Betriebsrat
z.H. des/der Betriebsratsvorsitzenden

Beabsichtigte außerordentliche Kündigung (§ 102 BetrVG)

Wir beabsichtigen Herrn/Frau ... wohnhaft in ... fristlos und bei Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung vorsorglich fristgerecht zum nächstmöglichen Kündigungstermin unter Einhaltung der Kündigungsfrist von... zu kündigen.
Herr/Frau ... ist geboren am ... Familienstand ..., Anzahl der minderjährigen Kinder ... Er/Sie ist beschäftigt seit dem ... zuletzt als ... in Abteilung ...

Wir halten die außerordentliche Kündigung aus folgenden Gründen für erforderlich: ...
(konkrete Tatsachen/Kündigungsgrund)

Es ist beabsichtigt, unmittelbar nach Abschluss des Anhörungsverfahrens die Kündigung auszusprechen.
Der Betriebsrat wird gebeten, unverzüglich bzw. spätestens innerhalb von drei Tagen seine Stellungnahme bzw. etwaige Bedenken schriftlich mitzuteilen.

Wir verweisen auch auf das mit dem Betriebsratsvorsitzenden am ... geführte Gespräch, in dem die Kündigungsgründe eingehend mündlich erläutert wurden.

Für Rückfragen steht Ihnen die Personalabteilung gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

.....
(Ort, Datum, Unterschrift) Personalleiter/In

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com