

5. DAS VERLASSEN DER EINRICHTUNG

eine individualrechtliche Frage. Nach § 14 TzBfG sind längst nicht alle Befristungsgründe zulässig und Befristungen ohne sachlichen Grund sind nicht unbegrenzt möglich.

Die MAV hat unter Umständen die Aufgabe, beim Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses dem Mitarbeiter die rechtlichen Hintergründe zu erklären. Dabei sollte die MAV jedoch auf die juristische Beratung durch Fachanwälte oder Gewerkschaften hinweisen. Bei einem solchen Gespräch kann auch auf die Frist von drei Wochen entsprechend § 17 TzBfG (Anrufung des Arbeitsgerichts) und bei drohender Arbeitslosigkeit auf die Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit aufmerksam gemacht werden.

Zusammenfassung:

Scheidet ein Mitarbeiter wegen der Befristung seines Arbeitsvertrages aus, hat die MAV kein unmittelbares Beteiligungsrecht. Sie kann sich nur auf ihre Informationsrechte in § 27 MAVO und § 20 TzBfG berufen. Allerdings führt eine Nachbesetzung der Stelle zu den im ersten Kapitel erläuterten Mitbestimmungsrechten.



5.2 Kündigungen

Eine Kündigung ist die Beendigung eines Vertrages durch eine Vertragspartei (einseitige Willenserklärung). Das Recht der Kündigung von Verträgen ist grundsätzlich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt. Unabhängig von Art und Umfang des Vertrages unterscheidet man zwei Formen von Kündigungen:

- ohne Einhaltung einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglich festgelegten Frist (außerordentliche oder auch fristlose Kündigung)
- Kündigung unter Einhaltung der vereinbarten Fristen (ordentliche oder fristgerechte Kündigung)

Kein Zustimmungsrecht bei Kündigungen

Die einseitige Erklärung, eine Beschäftigung zu beenden, ist ein erheblicher Eingriff in das Vertragsverhältnis. Daher muss in einem solchen Fall die MAV beteiligt werden. Es besteht allerdings kein Zustimmungsrecht der MAV, was sich aus der Logik der Vertragsgestaltung ergibt: die MAV ist nicht Vertragspartner (siehe Kapitel 1).

Mitarbeiter und Dienstnehmer haben gleichermaßen das Recht, eine Kündigung auszusprechen.

Wenn die **Kündigung vom Dienstnehmer** ausgeht, hat die MAV damit nichts zu tun, gleichgültig, ob sie fristgerecht oder fristlos ausgesprochen wurde. Die MAV hat jedoch ein Informationsrecht, da die Kündigung die Interessen der Mitarbeiterschaft, die Rechte anderer Mitarbeiter und die Rechte der MAV berühren kann (z.B. Stellenplan, Stellenausschreibung, Rechte befristeter Beschäftigter). Auch die Hintergründe und Beweggründe können für eine MAV durchaus interessant sein.

Das Beteiligungsrecht der MAV bei Kündigungen gilt nur für **Kündigungen durch den Dienstgeber** (§ 30 Abs. 1 MAVO). Eine Kündigung durch den Dienstgeber ist an zahlreiche rechtliche Vorgaben geknüpft.

TIPP

Widerstehen Sie „Verlockungen“ des Dienstgebers!
In Einzelfällen versuchen Dienstgeber eine Kündigung zu legitimieren, indem sie der MAV ein Zustimmungsrecht einräumen. Zuweilen ist damit die Hoffnung verbunden, vor den Mitarbeitern der Einrichtung und ggf. vor Gericht ein besseres Bild abzugeben. Wie die MAV beteiligt werden muss, kann jedoch weder verhandelt, noch vom Dienstgeber bestimmt werden.

Kündigungsschutzgesetz

Der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes hinsichtlich der Kleinbetriebsregelung ist nur schwer auf den ersten Blick zu erfassen. Darüber hinaus wurde die Regelung auch schon mehrfach geändert. Das Kündigungsschutzgesetz gilt erst ab mehr als zehn Arbeitnehmern uneingeschränkt.

Der Kündigungsschutz der Abschnitte 1 und 2 gilt nicht für Einrichtungen mit fünf oder weniger Arbeitnehmern (ohne Azubis, Honorarkräfte etc. – Arbeitnehmerbegriff ist entscheidend). Dabei sind Teilzeitbeschäftigte auch nur anteilig zu berücksichtigen. In Betrieben mit zehn oder weniger Beschäftigten gelten die