

Arbeitgebers nicht statt, hat der Arbeitgeber das Recht, von ihm einen Ersatz des Schadens zu verlangen, der ihm dadurch entstanden ist, und zwar seit dem Tage, wo er ihm mitgeteilt hat, dass er auf weiterer Ausübung der Arbeit besteht.

- Falls der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis in ungültiger Weise aufgelöst hat, dennoch besteht der Arbeitgeber nicht darauf, dass der Arbeitnehmer bei ihm weiterhin arbeitet, gilt, falls er mit dem Arbeitnehmer etwas anderes nicht vereinbart, dass dessen Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen geendet hat:
 - falls eine ungültige Kündigung gegeben wurde, mit Ablauf der Kündigungsfrist,
 - falls das Arbeitsverhältnis in ungültiger Weise außerordentlich (sofort) oder in der Probezeit aufgelöst wurde, und zwar am Tag, wo das Arbeitsverhältnis durch diese Auflösung enden sollte.

In diesem Fall kann der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer keinen Schadenersatz geltend machen.

Ungültige Auflösung des Arbeitsverhältnisses in beiderseitigem Einvernehmen

- Bei einer ungültigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses in beiderseitigem Einvernehmen wird beim Beurteilen des Rechts des Arbeitnehmers auf Kosten des Verdienstausfalls ähnlich verfahren, wie bei einer ungültigen Kündigung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegeben hat.
- Der Arbeitgeber kann das Recht auf Schadenersatz wegen Ungültigkeit des beiderseitigen Einvernehmens nicht geltend machen.

Abberufung von der Arbeitsstelle eines leitenden Angestellten oder Verzicht auf diese Stelle

- Das Arbeitsverhältnis, das auf einer Ernennung gem. § 33 Abs. 3 AGB beruht, hat eine abweichende Rechtsregelung nicht nur, was die Entstehung anbetrifft, sondern auch im Hinblick auf die Beendigung.
- Bei diesen Arbeitnehmern endet das Arbeitsverhältnis durch Abberufung oder Verzicht auf diese Stelle nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nicht auf einer Ernennung für eine bestimmte Zeit beruhte.

**Staatsarbeitsaufsichtsbehörde,
Abteilung für Arbeitsverhältnisse und -Bedingungen
© Januar 2010**

BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

Grundinformationen

- Rechtsregelung: § 45 und anschl. des Gesetzes Nr. 262/2006 Sb., Arbeitsgesetzbuch, laut späteren Vorschriften (nachfolgend „AGB“ genannt).

Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann nur folgendermaßen aufgelöst werden:

- in beiderseitigem Einvernehmen,
- durch eine Kündigung,
- durch eine außerordentliche Kündigung,
- durch Kündigung in der Probezeit.

Das befristete Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Zeit.

Das Arbeitsverhältnis erlischt durch den Tod des Arbeitnehmers.

Das Arbeitsverhältnis der Ausländer endet:

- am Tag des Aufenthaltsablaufs auf dem Gebiet der Tschechischen Republik aufgrund einer vollstreckbarer Entscheidung eines zuständigen Organs über die Auflösung der Aufenthaltsgenehmigung,
- am Tag, wo ein Gerichtsurteil rechtskräftig wurde, durch das die Strafe der Ausweisung aus dem Gebiet der Tschechischen Republik auferlegt wurde,
- durch Ablauf der Zeit, für die die Arbeitsgenehmigung erteilt wurde.

Aufhebungsvertrag

- Der Aufhebungsvertrag wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer schriftlich verfasst, sonst ist dieser ungültig, das Arbeitsverhältnis endet mit dem vereinbarten Tag.
- Es müssen keine Gründe genannt werden, es sei denn der Arbeitnehmer besteht auf deren Anführung. Im Falle, dass das Arbeitsverhältnis aus organisatorischen Gründen, nach der Bestimmung des § 52 Buchst. a) bis c) AGB endet, schließen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen schriftlichen Aufhebungsvertrag ab. Es empfiehlt sich, dies in dem Vertrag mit Rücksicht auf den Anspruch der Abfindungszahlung nach der Bestimmung des § 67 AGB anzuführen.

Kündigung

- Durch eine Kündigung kann das Arbeitsverhältnis sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer (einseitig) aufgelöst werden.
- Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und dem anderen Beteiligten zugestellt werden, sonst ist sie ungültig.
- Die Kündigung, die dem anderen Beteiligten zugestellt wurde, kann nur mit der Zustimmung des anderen Beteiligten widerrufen werden, der Widerruf der Kündigung und die Zustimmung zu deren Widerruf müssen schriftlich durchgeführt werden.

Kündigungsfrist

- Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der Kündigungsfrist.
- Die Kündigungsfrist beträgt mindestens zwei Monate.
- Die Kündigungsfrist beginnt mit dem ersten Tag des Kalendermonats, der nach der Zustellung der Kündigung folgt, und sie endet in der Regel mit dem Ablauf des letzten Tags des betreffenden Kalendermonats.

Kündigung seitens des Arbeitnehmers

- Der Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber aus jedwedem Grund oder ohne Nennung des Grundes kündigen.

Kündigung seitens des Arbeitgebers

- Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nur aus Gründen, die im Arbeitsgesetzbuch genannt sind, kündigen.
- Der Kündigungsgrund muss tatmäßig so abgegrenzt werden, dass er mit einem anderen Grund nicht verwechselt werden kann, sonst ist die Kündigung ungültig; der Grund darf nicht nachträglich geändert werden.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nur aus den unten genannten Gründen kündigen (§ 52 AGB):

- a) falls der Arbeitgeber oder dessen Teil aufgelöst werden,
- b) falls der Arbeitgeber oder dessen Teil verlegt werden,
- c) falls der Arbeitnehmer angesichts der Entscheidung des Arbeitgebers oder eines zuständigen Organs über Änderung seiner Aufgabenbereiche, der technischen Ausstattung, über Senkung des Personalbestands behufs Erhöhung der Arbeitseffektivität oder über andere organisatorische Änderungen überschüssig wird,
- d) falls der Arbeitnehmer laut einem ärztlichen Gutachten, das von einer Einrichtung der Betriebsbetreuung ausgestellt wurde, oder nach der Entscheidung einer zuständigen Verwaltungsbehörde, die das ärztliche Gutachten überprüft, die bisherige Arbeit wegen eines Arbeitsunfalls, einer Berufskrankheit oder wegen Gefährdung durch diese Krankheit nicht mehr ausüben darf oder falls der Arbeitnehmer auf seinem Arbeitsplatz laut der Entscheidung eines zuständigen Organs für Schutz der Allgemeingesundheit die höchst zulässige Exponiertheit erreicht hat,
- e) falls der Arbeitnehmer im Hinblick auf seinen Gesundheitszustand nach dem ärztlichen Gutachten, das von der Einrichtung der Betriebsbetreuung ausgestellt wurde oder nach der Entscheidung einer zuständigen Verwaltungsbehörde, die das ärztliche Gutachten überprüft, die Fähigkeit verloren hat, die bisherige Arbeit weiterhin langfristig auszuüben,
- f) falls der Arbeitnehmer die Voraussetzungen, die durch Rechtsvorschriften für die Ausübung der vereinbarten Arbeit festgelegt sind, nicht erfüllt oder falls er ohne Verschulden des Arbeitgebers die Anforderungen für eine außerordentliche Ausübung dieser Arbeit nicht erfüllt; beruht die Nichterfüllung dieser Anforderungen in unbefriedigenden Arbeitsergebnissen, ist es möglich, dem Arbeitnehmer aus diesem Grunde nur zu kündigen, wenn er durch den Arbeitgeber in der Zeit der letzten 12 Monate schriftlich aufgefordert wurde, diese zu beseitigen, und der Arbeitnehmer sie in

Zahlungstermin ausgezahlt, falls der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einen anderen Termin nicht vereinbaren.

- Das Abfindungsgeld ist an den Verlust der Beschäftigung gebunden. Falls der Arbeitnehmer nach Ende des Arbeitsverhältnisses eine Arbeit bei dem bisherigen Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis oder aufgrund eines Vertrags über Arbeitstätigkeit vor Ablauf der Zeit, die nach der Zahl des Vielfachen der Durchschnittsverdienste bestimmt ist, von denen die Höhe des Abfindungsgeldes abgeleitet wurde, ausüben wird, ist er verpflichtet, das Abfindungsgeld oder dessen Bruchteil dem Arbeitgeber zurückzubezahlen.

Ungültige Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- Über die Ungültigkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann nur ein Gericht entscheiden.
- Die Ungültigkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses können sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer beim Gericht spätestens binnen 2 Monate seit dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis durch diese Auflösung enden sollte, geltend machen.

Ungültige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

- Falls der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine ungültige Kündigung gegeben hat oder falls ihm der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in ungültiger Weise außerordentlich (sofort) oder in der Probezeit aufgelöst hat und falls der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ohne unnötigen Verzug schriftlich mitgeteilt hat, dass er darauf besteht, weiterhin beschäftigt zu werden, besteht sein Arbeitsverhältnis fort, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihm einen Lohn- oder Gehaltersatz zu gewähren. Der Lohn- oder Gehaltersatz (in der Höhe des Durchschnittsverdienstes) wird dem Arbeitnehmer seit dem Tag gewährt, wo er dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er auf weiterem Beschäftigen besteht, und zwar bis dahin, wo ihm der Arbeitgeber ermöglicht, die Arbeit fortzusetzen, oder wo es zu einer gültigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt.
- Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in ungültiger Weise aufgelöst, dennoch teilt der Arbeitnehmer nicht mit, dass er darauf besteht, dass ihn der Arbeitgeber weiterhin beschäftigt, gilt, falls er mit dem Arbeitgeber etwas anderes schriftlich nicht vereinbart, dass sein Arbeitsverhältnis in beiderseitigem Einvernehmen geendet hat
 - a) falls die ungültige Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist gegeben wurde,
 - b) falls das Arbeitsverhältnis in ungültiger Weise außerordentlich (sofort) oder in der Probezeit aufgelöst wurde, und zwar am Tag, wo das Arbeitsverhältnis durch diese Auflösung enden sollte; in diesen Fällen hat der Arbeitnehmer das Recht auf einen Lohn- oder Gehaltersatz in der Höhe des Durchschnittsverdienstes für die Zeit der Kündigungsfrist.

Ungültige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

- Falls der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine ungültige Kündigung gegeben hat oder falls der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis in ungültiger Weise außerordentlich (sofort) oder in der Probezeit aufgelöst hat, und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ohne unnötigen Verzug schriftlich mitgeteilt hat, dass er darauf besteht, dass er seine Arbeit weiterhin ausübt, besteht das Arbeitsverhältnis fort. Gibt der Arbeitnehmer der Aufforderung des

- Falls beim Arbeitgeber weder Gewerkschaftsorganisation noch Rat der Arbeitnehmer existieren, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die oben genannten Pflichten gegenüber jedem Arbeitnehmer zu erfüllen, den die Massenentlassung betrifft.

Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses

- Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Zeit, für die es geschlossen wurde.
- Dieses Arbeitsverhältnis kann auch auf andere Weisen enden (in beiderseitigem Einvernehmen, durch Kündigung, durch eine außerordentliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses, durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit).
- Falls die Zeit des Arbeitsverhältnisses auf die Zeit der Ausübung bestimmter Arbeiten begrenzt wurde, macht der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf deren Beendigung rechtzeitig aufmerksam, in der Regel mindestens 3 Tage vorher.
- Falls der Arbeitnehmer nach Ablauf der vereinbarten Zeit mit Wissen des Arbeitgebers die Ausübung der Arbeiten fortsetzt, so handelt es sich um das unbefristete Arbeitsverhältnis.

Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit

- Das Arbeitsverhältnis kann in der Probezeit sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer aus jedwedem Grund ohne Nennung des Grundes aufgelöst werden.
- Der Arbeitgeber kann jedoch das Arbeitsverhältnis in der Probezeit während der ersten 14 Kalendertage der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht auflösen.
- Die schriftliche Mitteilung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses soll dem anderen Beteiligten in der Regel 3 Tage vor dem Tag, wo das Arbeitsverhältnis enden soll, zugestellt werden.

Abfindungsgeld

- Dem Arbeitnehmer, bei dem es zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers aus den im § 52 Buchst. a) bis c) AGB genannten Gründen oder in beiderseitigem Einvernehmen aus denselben Gründen kommt, und dem Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis außerordentlich (sofort) aufgelöst hat, steht das Abfindungsgeld bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens in der Höhe des dreifachen Durchschnittsverdienstes zu.
- Dem Arbeitnehmer, bei dem es zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung seitens des Arbeitgebers aus den im § 52 Buchst. d) ABG genannten Gründen oder in beiderseitigem Einvernehmen aus denselben Gründen kommt, steht das Abfindungsgeld bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens in der Höhe des zwölffachen Durchschnittsverdienstes zu. (Im Falle, dass sich der Arbeitgeber von seiner Verantwortung für einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit völlig befreit, steht das Abfindungsgeld dem Arbeitnehmer nicht zu.)
- Durch den Tarifvertrag oder eine interne Vorschrift kann die Höhe des Abfindungsgeldes festgelegt werden.
- Das Abfindungsgeld wird nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im nächsten

- der angemessenen Zeit nicht beseitigt hat,
- g) falls bei dem Arbeitnehmer Gründe vorliegen, für die der Arbeitgeber ihm außerordentlich kündigen könnte oder wegen schwerwiegender Verletzung einer Pflicht, die aus den Rechtsvorschriften resultiert, die sich auf die durch den Arbeitnehmer ausgeübte Arbeit beziehen; wegen systematischer weniger schwerwiegender Verletzung einer Pflicht, die aus den Rechtsvorschriften resultiert, die sich auf die ausgeübte Arbeit beziehen, ist es möglich dem Arbeitnehmer zu kündigen, wenn er in der Zeit der letzten 6 Monate im Zusammenhang mit der Verletzung einer Pflicht, die aus den Rechtsvorschriften resultiert, die sich auf die ausgeübte Arbeit beziehen, auf die Möglichkeit der Kündigung schriftlich aufmerksam gemacht wurde.

Kündigungsverbot

- Das Kündigungsverbot gewährt dem Arbeitnehmer den Schutz gegen einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers.
- Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer in der Schutzfrist nicht kündigen, das heißt:
 - in der Zeit, wo der Arbeitnehmer als vorübergehend arbeitsunfähig erklärt wurde, wenn er sich diese Arbeitsunfähigkeit nicht absichtlich zugezogen hatte, oder wenn diese Arbeitsunfähigkeit nicht als unmittelbare Folge der Trunkenheit des Arbeitnehmers oder unmittelbare Folge eines Suchtstoffs entstanden war, und zwar in der Zeit seit der Einreichung des Ansuchens auf eine Anstaltsbehandlung oder seit dem Antritt einer Kurort-Behandlung,
 - bei Leistung einer Militärübung,
 - in der Zeit, wo der Arbeitnehmer für die Ausübung einer öffentlichen Funktion langfristig freigestellt wurde,
 - in der Zeit, wo die Arbeitnehmerin schwanger ist oder wo die Arbeitnehmerin den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nimmt oder wo die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Elternurlaub in Anspruch nehmen,
 - in der Zeit, wo der Arbeitnehmer, der nachts arbeitet, aufgrund eines ärztlichen Gutachtens, das von einer Einrichtung der Betriebsbetreuung ausgestellt wurde, für die Nacharbeit vorübergehend unfähig erklärt wurde.
- Falls dem Arbeitnehmer vor Beginn der Schutzfrist so gekündigt wurde, dass die Kündigungsfrist in dieser Zeit abgelaufen sein sollte, wird die Schutzfrist in die Kündigungsfrist nicht eingerechnet; das Arbeitsverhältnis endet erst mit dem Ablauf des restlichen Teils der Kündigungsfrist nach Ende der Schutzfrist, es sei denn der Arbeitnehmer erklärt, dass er auf der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nicht besteht.
- Zur Nichteinrechnung der Schutzfrist kommt es nur, wenn die Schutzfrist die Kündigungsfrist überschreitet. Wenn die Schutzfrist nur einige Tage dauern und deshalb das Ende der Kündigungsfrist nicht berühren, sondern früher enden würde, wird sie auf den Lauf der Kündigungsfrist keinen Einfluss haben. Im Falle, dass die Schutzfrist die Kündigungsfrist überschreiten würde, endet das Arbeitsverhältnis erst mit dem Ablauf des Teils der Kündigungsfrist nach Ende der Schutzfrist.
- Das Kündigungsverbot bezieht sich in der Regel nicht auf Kündigungen, die dem Arbeitnehmer aus folgenden Gründen gegeben werden:
 - organisatorische Änderungen im § 52 a) und b), d. h. wenn der Arbeitgeber oder dessen Teil aufgelöst werden, oder wenn der Arbeitgeber oder dessen Teil verlegt

werden,

- aus einem Grund, für den der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich (sofort) auflösen kann,
- wegen anderer Verletzung der Pflichten, die aus den Rechtsvorschriften resultieren, die sich auf die ausgeübte Arbeit beziehen - siehe § 52 g).

Außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- Das Arbeitsverhältnis kann außerordentlich (sofort) sowohl durch den Arbeitnehmer als auch durch den Arbeitgeber aufgelöst werden, jedoch aus den laut Arbeitsgesetzbuch abgegrenzten Gründen.
- Die außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss schriftlich durchgeführt werden.
- Es muss dort der Grund tatmäßig so abgegrenzt werden, dass er mit einem anderen Grund nicht verwechselt wird, der Grund darf nicht nachträglich geändert werden.
- Die außerordentliche (sofortige) Kündigung muss dem anderen Beteiligten in festgesetzter Zeit zugestellt werden, sonst ist sie ungültig.
- In diesem Falle besteht keine Kündigungsfrist, sondern das Arbeitsverhältnis endet sofort mit der Zustellung.

Außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

- Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis außerordentlich bzw. sofort nur in folgenden Fällen auflösen:
 - falls der Arbeitnehmer wegen einer vorsätzlichen Straftat zur unbedingten Strafe des Freiheitsentzugs für mehr als 1 Jahr rechtskräftig verurteilt wurde oder falls der Arbeitnehmer wegen einer vorsätzlichen Straftat, die bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben oder in direktem Zusammenhang mit ihr begangen wurde, zur unbedingten Strafe des Freiheitsentzugs für mindestens 6 Monate rechtskräftig verurteilt wurde,
 - falls der Arbeitnehmer eine Pflicht, die aus den Rechtsvorschriften resultiert, die sich auf die von ihm ausgeübte Arbeit beziehen, in besonders schwerwiegender Weise verletzt hat.
- Die Frist für eine außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber beträgt:
 - binnen zwei Monate seit dem Tag, wo er über diesen Grund in Kenntnis gesetzt wurde, spätestens jedoch innerhalb von 1 Jahr seit dem Tag, wo der Grund zur außerordentlichen (sofortigen) Kündigung entstanden ist,
 - wegen Verletzung einer Pflicht, die aus dem Arbeitsverhältnis im Ausland resultiert, spätestens jedoch binnen 1 Jahres seit dem Tag, wo der Grund zur außerordentlichen Kündigung entstanden ist.
- Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Arbeitnehmerin auf Mutterschaftsurlaub oder einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin, die den Elternurlaub in Anspruch nehmen, nicht außerordentlich

(sofort) auflösen.

Außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer

- Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis außerordentlich (sofort) nur auflösen, wenn:
 - er nach einem ärztlichen Gutachten, das durch eine Einrichtung der Betriebsbetreuung ausgestellt wurde oder nach der Entscheidung einer zuständigen Verwaltungsbehörde, die das ärztliche Gutachten überprüft, die Arbeit ohne eine schwerwiegende Gefährdung seiner Gesundheit nicht mehr weiterhin ausüben kann, und der Arbeitgeber ihm in der Zeit von 15 Tagen seit dem Vorlegen dieses Gutachtens nicht ermöglicht hat, eine andere für ihn geeignete Arbeit auszuüben,
 - der Arbeitgeber ihm seinen Lohn bzw. sein Gehalt oder einen Ersatz des Lohns bzw. Gehalts oder einen deren Teile innerhalb von 15 Tagen nach Ablauf des Fälligkeitstermins nicht ausgezahlt hat.
- Die Frist für eine außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer beträgt:
 - binnen 2 Monate seit dem Tag, wo er über diesen Grund in Kenntnis gesetzt wurde, spätestens jedoch innerhalb von 1 Jahr seit dem Tag, wo der Grund zur außerordentlichen (sofortigen) Kündigung entstanden ist.

Gemeinsame Bestimmung für die Kündigung und eine außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer weder kündigen, noch ihm das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung der Pflichten eines vorübergehend arbeitsunfähigen Versicherten außerordentlich (sofort) auflösen (z. B. wegen Nichteinhaltung des Heilregimes oder der Ausgänge).

Teilnahme der Gewerkschaftsorgane an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die einzelnen Fälle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung und außerordentliche (sofortige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses) mit der zuständigen Gewerkschaftsorganisation vorher zu besprechen.
- Die Gewerkschaftsorganisation hat das Recht, ihre Stellungnahme auszusprechen, allerdings ist diese Stellungnahme für den Arbeitgeber nicht bindend.

Massenentlassung

- Das Arbeitsgesetzbuch definiert eine Massenentlassung als Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer größeren Anzahl der Arbeitnehmer in festgesetzter Zeit auf Veranlassung des Arbeitgebers.
- Vor der Kündigung der einzelnen Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber verpflichtet, von seiner Absicht die Gewerkschaftsorganisation oder den Rat der Arbeitnehmer rechtzeitig, spätestens 30 Tage vorher schriftlich zu informieren, und zwar von den Gründen, der Anzahl und Struktur der Arbeitnehmer.