

Skript
Politik und Gesellschaft 10

Arbeitsvertrag
Kündigung

Name: _____

Klasse: _____

1. Rechtliche Grundlagen des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsvertrag (= Dienstvertrag nach § 611 BGB):

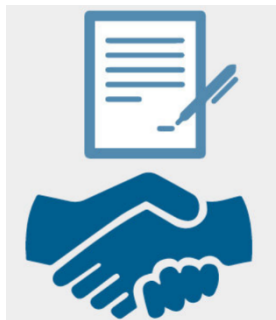
- * **begründet** Arbeitsverhältnis zwischen AG und AN
- * **Ziel:** reibungslose Abwicklung des Rechtsgeschäfts
- * **Form:** schriftlich oder mündlich (Formfreiheit), aber 1 Monat nach Beginn
Notwendigkeit der schriftlichen Niederlegung (Nachweisgesetz)
- * **Vertragsfreiheit**, aber Einhaltung von Schutzvorschriften und

Mindestangaben:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- bei Befristung Zeitraum des Arbeitsverhältnisses
- Bezeichnung und Beschreibung der Tätigkeit
- Arbeitsort
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit, Jahresurlaub, Kündigungsfristen und
- Hinweis darauf, welche Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Anwendung finden

Pflichten AG:

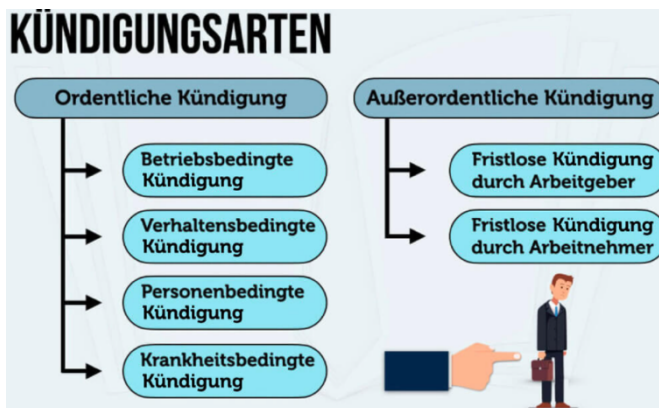
- * **Hauptpflicht:** Zahlung der Vergütung
- * **Nebenpflichten:**
 - Beschäftigungspflicht:** Arbeitszeit laut Arbeitsvertrag und nur vereinbarte Tätigkeiten
 - Fürsorgepflicht:** AG muss Leben und Gesundheit des AN schützen (konkret: Arbeitsschutzmaßnahmen und keine Überschreitung des Arbeitsumfangs) und Beiträge zur Sozialversicherung abführen
 - Zeugnispflicht:** Pflicht zur Zeugniserteilung (schriftlich, Arten: einfaches und qualifiziertes Zeugnis)



Pflichten AN:

- * **Hauptpflicht:** Arbeitsleistung und Weisungen befolgen
- * **Nebenpflichten:**
 - Sorgfaltspflicht:** Qualifikationen gewissenhaft einsetzen
 - Treuepflicht:** schutzwürdige Interessen des AG wahren (Geschäftsgeheimnisse wahren, rufschädigend Mitteilungen unterlassen, keine Schmiergelder annehmen)
 - Wettbewerbsverbot:** AN darf AG keine Konkurrenz machen

2. Kündigung – ordentlich und außerordentlich



Außerordentliche Kündigung

(= fristlose Kündigung):

- * wichtiger Grund erforderlich
- * keine Zumutbarkeit zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses
- * letzte Maßnahme
- * 2-Wochen-Frist
- * durch AG und AN möglich
- * **Gründe für AG AN zu kündigen, u.a.:**
 - beharrliche Arbeitsverweigerung des AN
 - beharrlicher Verstoß des AN gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten
 - AN stört Ordnung und Frieden
- * **Gründe für AN dem AG zu kündigen, u.a.:**
 - Nichtzahlung des Arbeitsentgelts
 - vorsätzliche oder grob fahrlässige Gefährdung des AN durch AG

Ordentliche Kündigung:

Arten:

* **personenbedingte und**

krankheitsbedingte Kündigung:

Gründe, u.a. fehlende Eignung, fehlende Arbeitserlaubnis und v.a. dauernde krankheitsbedingte Unfähigkeit Arbeitsleistung zu erbringen

* **verhaltensbedingte Kündigung:**

möglich nur, wenn Arbeitsverhältnis durch Verhalten des AN beeinträchtigt wird

* **betriebsbedingte Kündigung:**

Beschäftigungsmöglichkeit entfällt, z.B. wegen Betriebsstilllegung, Outsourcing... Sozialauswahl ist nötig

Beendigung von Arbeitsverhältnissen:

- * Tod des AN
- * Erreichen des Rentenalters
- * Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- * Aufhebungsvertrag
- * Kündigung

Grundsätze der Kündigung:

- * Schriftform
- * Anhörung Betriebsrat bei Kündigung durch AG

Arten der Kündigung:

* **außerordentliche Kündigung:** keine Kündigungsfristen, aber 2-Wochen-Frist!

* **ordentliche Kündigung:** Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats, für AG evtl. längere Fristen in Abhängigkeit der Beschäftigungsdauer des AN

3. Kündigungsschutzgesetz und Kündigungsfristen

Das Kündigungsschutzgesetz (kurz: "KSchG") verhilft allen Arbeitnehmern, die mehr als **sechs Monaten** in einem Betrieb mit mehr als **zehn Arbeitnehmern** beschäftigt sind, zu einem gesetzlich festgelegten Schutz vor fristgemäßen ("ordentlichen") Kündigungen des Arbeitgebers.

Eine ordentliche Kündigung entspricht dann dem KSchG bzw. ist "sozial gerechtfertigt", wenn entweder aus betriebsbedingten, personenbedingten oder verhaltensbedingten Gründen dem Arbeitnehmer gekündigt wurde.

Fristen für eine ordentliche Kündigung sind wie folgt im **§622 BGB** festgelegt:

Dauer der Beschäftigung	Kündigungsfrist
0 bis 6 Monate (Probezeit)	2 Wochen, täglich
7 Monate bis 2 Jahre	4 Wochen, zum 15./Ende des Monats
2 Jahre	1 Monat zum Ende des Monats
5 Jahre	2 Monate zum Ende des Monats
8 Jahre	3 Monate zum Ende des Monats
10 Jahre	4 Monate zum Ende des Monats
12 Jahre	5 Monate zum Ende des Monats
15 Jahre	6 Monate zum Ende des Monats
20 Jahre	7 Monate zum Ende des Monats

4. Besonderer Kündigungsschutz

Einige Arbeitnehmergruppen gelten als besonders schützenswert. Sie sind entweder wegen ihrer persönlichen Situation (z. B. bei Schwangerschaft) oder ihrer Stellung im Unternehmen (z. B. als Datenschutzbeauftragter) stärker vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu bewahren als andere Arbeitnehmer. Möchte ein Unternehmen einen Mitarbeiter mit Sonderkündigungsschutz entlassen, muss er strenge gesetzliche Voraussetzungen erfüllen: Die Kündigung eines Schwerbehinderten erfordert beispielsweise die Zustimmung des Integrationsamtes. Ansonsten ist eine Schwerbehindertenkündigung ausnahmslos unzulässig.

Werdende Mütter	Besonderer Kündigungsschutz	Mütter & Väter in Elternzeit
Betriebsratsmitglieder Jugend- und Azubivertreter Personalvertreter	Auszubildende	Datenschutzbeauftragte
Freiwillig Wehrdienstleistende	Personen in Pflegezeit	Schwerbehinderte

5. Weitere wichtige Regelungen hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses

Das Teilzeitgesetz

Vom 1. Januar 2001 an haben Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern einen gesetzlichen Anspruch auf Verkürzung der Arbeitszeit. Die Vergütung verringert sich entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit.

Arbeitgeber können diesen Anspruch nur wegen erheblicher Betriebs-Beeinträchtigung oder wegen unverhältnismäßig hoher Kosten ablehnen. Nähere Informationen hierzu enthält das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Werdende Mütter bzw. Eltern nach der Geburt eines Kindes genießen besonderen Schutz. Das Mutterschutzgesetz schützt Mutter und Kind vor gesundheitlicher Gefährdung, beinhaltet einen umfassenden Kündigungsschutz (Vom Beginn der Schwangerschaft bis 4 Monate nach der Entbindung ist keine Kündigung möglich.) und sichert auch das Einkommen während des Beschäftigungsverbots vor und nach der Geburt (Beschäftigungsverbot besteht 6 Wochen vor bis 8 Wochen nach der Geburt; bei Mehrlingsgeburten: bis 12 Wochen nach der Geburt). Während dieser Schutzfrist darf eine (werdende) Mutter nur auf ihren ausdrücklichen Wunsch beschäftigt werden. Die finanzielle Absicherung erfolgt durch Mutterschaftsgeld der Krankenkasse und Zuschuss des Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber hat eine werdende oder stillende Mutter so zu beschäftigen, dass sie vor Gefahren für Leben/Gesundheit ausreichend geschützt ist. Demnach sind dann starke körperliche Beanspruchung (z.B. bücken oder strecken), Akkord- und Fließbandarbeit, Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr und Sonn- Feiertags- bzw. Mehrarbeit nicht zulässig.

Schutz Schwerbehinderter

Arbeitgeber mit 20 oder mehr Arbeitnehmern müssen mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen.

Entgeltfortzahlung:

Arbeitnehmer, die unverschuldet arbeitsunfähig werden, bekommen bis zu 6 Wochen ihre Bezüge voll weiterbezahlt (siehe EFZG). Der Arbeitnehmer muss dabei die Arbeitsunfähigkeit seinem Arbeitgeber mitteilen (ärztliche Bescheinigung ab einer Dauer von 3 Tagen verpflichtend). Ab der 7. Krankheitswoche bezahlt die Krankenkasse ein sogenanntes Krankengeld (max. 70% des Bruttogehalts; für max. 78 Wochen). Dabei gilt das EFZG auch für Teilzeitkräfte, (Ferien-)Aushilfen und Mini-Jobber.

6. Übungsaufgaben



Lösen Sie (gerne zusammen mit Ihrem Banknachbarn) folgende Fälle! Unterstützen Sie Ihre Klassenkameraden, wenn Sie schneller fertig sind als die anderen!

Zacharias

1. Der 28-jährige Fachinformatiker Peter befindet sich in der 3-monatigen Probezeit. Am Freitag der 5. Woche kündigt er. Wie ist die geltende Kündigungsfrist?

2 Wochen Kündigungsfrist
Während der Probezeit (ende täglich möglich)

2. Dem 34-jährigen ledigen Robert, seit seinem 15. Lebensjahr im gleichen Betrieb beschäftigt, wird aufgrund des absehbaren Auftragsrückgangs gekündigt. Welcher Kündigungsgrund liegt vor und wie lange ist die Kündigungsfrist?

Beschäftigungsmöglichkeit entfällt, 6 Monate Kündigungsfrist

3. Der 22-jährige Stefan wird als Kandidat für die Betriebsratswahl aufgestellt. Kurze Zeit später kündigt ihm die Unternehmensleitung. Wie beurteilen Sie die Rechtslage?

Unzulässig, da ein Kandidat zur Betriebsratswahl laut § 15 Abs. 15 Kündigungsschutzgesetzes vor Kündigungen geschützt sind
Wenn außerordentliche Kündigung dann nur erschwert mit Zustimmung des Betriebsrates

4. Die 31-jährige Lisa erhält eine betriebsbedingte Kündigung. 3 Wochen nach Zugang des Schreibens teilt sie ihrem Vorgesetzten mit, dass sie im 4. Monat schwanger ist. Wie beurteilen Sie die Rechtslage?

Kündigung wirksam, da sie ihm ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber nicht rechtzeitig mitgeteilt hat
(Muss innerhalb von 2 Wochen nach Kündigung reagieren)

5. Ein 30-jähriger Arbeitnehmer, der seit 3 Jahren in einem Betrieb beschäftigt war, kündigt am 10. April ordentlich. Muss er einen Kündigungsgrund angeben? Zu welchem Datum kann er den Betrieb verlassen?

Grund optional, für den Arbeitnehmer gilt die normale Frist von
28 Tagen / 4 Wochen zum 15. oder Monatsende

6. Frau Meier ist leitende Angestellte bei einem großen IT-Unternehmen. Sie hat die Verantwortung für 60 Mitarbeiter und möchte nun in Mutterschutz gehen.
- a) Hat sie eine Kündigung zu befürchten?
 - b) Wie lange kann sie im Mutterschutz bleiben?

a) besonderer Schutz -> bis 4 Monate nach Entbindung

b) 6 Wochen vor, 8 Wochen nach Entbindung (bei Mehrlingen 12W)

7. Die Angestellte Petra Samtleben (28 Jahre alt, 5 Jahre im Betrieb) will am 1. Oktober die Stelle wechseln. Wie lange ist ihre Kündigungsfrist und wann muss sie spätestens kündigen, wenn in ihrem Arbeitsvertrag über die Kündigung keine besonderen Vereinbarungen getroffen wurden?

Ihre Kündigungsfrist beträgt 2 Monate zum Ende des Monats

Sie kann spätestens am 31. Juli kündigen, um am 1.10. eine neue Stelle zu beginnen

8. Der Arbeitgeber von Bernhard Müller (28 Jahre alt, 2 Jahre im Betrieb) will ihm zum 31. März kündigen. Im Arbeitsvertrag sind keine besonderen Vereinbarungen getroffen. Wie lange ist die Kündigungsfrist und wann muss der Arbeitgeber Herrn Müller die Kündigung spätestens mitteilen?

Seine Kündigungsfrist beträgt 1 Monat zum Ende des Monats

Um zum 31. März gekündigt zu werden muss Ihm spätestens am 28. Februar gekündigt werden

9. Welche Kündigungsfrist muss seitens des Arbeitgebers eingehalten werden, wenn ein Mitarbeiter Geld aus der Kasse gestohlen hat? Was ist seitens des Arbeitgebers noch zu beachten?

Keine Kündigungsfrist, da Diebstahl ein Grund zur sofortigen außerordentlichen Kündigung ist (Muss aber innerhalb von 2 Wochen ausgesprochen werden)

10. Dem Mitarbeiter Hans Mey (32 Jahre alt, 10 Jahre im Betrieb) soll zum 30. September gekündigt werden. Wie lange ist die Kündigungsfrist und wann muss die Kündigung spätestens ausgesprochen werden?

Seine Kündigungsfrist beträgt 4 Monate zum Ende des Monats, die Kündigung muss also am 31. Mai ausgesprochen werden

11. Hans Mey wurde fristgemäß zum 30. September gekündigt. Hans Mey hält die Kündigung für **sozial ungerechtfertigt**. Unter welchen Bedingungen ist eine Kündigung als sozial ungerechtfertigt anzusehen, welche Voraussetzungen müssen für den allgemeinen Kündigungsschutz vorhanden sein und was kann Herr Mey unternehmen, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber nicht zurückgenommen wird?

Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn der Grund nicht vom Arbeitgeber zu rechtfertigen sind und persönlicher Natur ist

Kündigungsschutzklage

12. Wie nennt man das Schreiben, welches im Vorfeld einer verhaltensbedingten Kündigung meist unablässig ist, im arbeitsrechtlichen Sinne? Welche Aufgaben erfüllt dieses Schreiben?

Die Abmahnung, sie soll eine Verhaltensänderung herbeiführen und vor Konsequenzen warnen

13. Die Angestellte Frau Braun (21 Jahre, seit 16 Monaten im Betrieb, keine besonderen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag) erhält am 10. Oktober ihre Kündigung. Wann ist ihr letzter Arbeitstag?

Ihr letzter Arbeitstag ist der 15. November
Kündigungsfrist 4 Wochen zum 15. / Ende des Monats

14. Begründen Sie die Notwendigkeit des besonderen Kündigungsschutzes am Beispiel eines Betriebsratsmitglieds.

Ein besonderer Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder ist notwendig, um ihre Unabhängigkeit und Wirksamkeit in der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen zu gewährleisten. Da Betriebsratsmitglieder oft kritische Themen gegenüber dem Arbeitgeber ansprechen müssen, schützt der Kündigungsschutz sie davor, aufgrund ihres Engagements benachteiligt oder entlassen zu werden.

15. Das Personalbüro von Organstar GmbH stellt am 5. September fest, dass ihr Angestellter, Herr Bauer (37 Jahre, seit 4 Jahren im Betrieb, keine besonderen Kündigungsvereinbarungen im Arbeitsvertrag) trotz mehrfacher schriftlicher Aufforderungen keine Krankmeldungen über sein Fernbleiben vom Arbeitsplatz im Mai, Juni, Juli und August (Gesamtdauer 24 Tage) beigebracht hat. Darum lässt der Personalchef Herrn Bauer die fristlose Kündigung zukommen. Wie ist die Rechtslage?

16. Wird aufgrund betrieblicher Erfordernisse gekündigt, so müssen nach dem KSchG soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden. Erläutern Sie diese Aussage.

Beendigung von Arbeitsverhältnissen – gesetzliche Grundlage (BGB)
§ 620 Beendigung des Dienstverhältnisses

- (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist.
- (2) Ist die Dauer des Dienstverhältnisses weder bestimmt noch aus der Beschaffenheit oder dem Zwecke der Dienste zu entnehmen, so kann jeder Teil das Dienstverhältnis nach Maßgabe der §§ 621 bis 623 kündigen.
- (3) Für Arbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

~~Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;

wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der 2. zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

§ 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.