

3.1 Kündigungsschutz

Dienstag, 8. November 2022 09:19

3. Schutzbestimmungen

3.1. Kündigungsschutz

Situation:

Herr Naumann ist nun seit 15 Jahren Mitarbeiter bei der IT-Com GmbH. Heute erhält er von seinem Chef mündlich mitgeteilt, dass er ab nächster Woche die Firma verlassen muss. Herr Naumann ist sichtlich verängstigt.

1. Wie kann ein Arbeitsverhältnis beendet werden?

- Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen durch einen Aufhebungsvertrag
- Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse mit Ablaufvertrag
- Beendigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse durch Kündigung



2. Wie berechnen sich die Kündigungsfristen?

Die **Kündigung** ist eine **einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung**, die schriftlich erfolgen muss (vgl. BGB § 623). Vor jeder Kündigung durch den Arbeitgeber ist der Betriebsrat anzuhören, sonst ist die Kündigung unwirksam.



Grundkündigungsfrist sowohl für AG als auch für AN nach § 622 BGB:

- Während der max. 6-monatigen Probezeit:
2 Wochen zu jedem Termin
- Nach der Probezeit:
gesetzliche oder vertragliche Frist zum 15. oder Ende eines Kalendermonats



Kündigungsfristen bei längerer Betriebszugehörigkeit (gelten nur für Arbeitgeber)

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfristen für den AG
Weniger als 2 Jahre	4 Wochen zum 15. oder Kalendermonatsende
ab 2 Jahre	1 Monat zum Monatsende
ab 5 Jahren	2 Monate zum Monatsende
ab 8 Jahren	3 Monate zum Monatsende
ab 10 Jahren	4 Monate zum Monatsende
ab 12 Jahren	5 Monate zum Monatsende
ab 15 Jahren	6 Monate zum Monatsende
ab 20 Jahren	7 Monate zum Monatsende

⇒ Zu beachten: Bis 2010 galten für die Berechnung der Beschäftigungsdauer Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahrs nicht! Der Europäische Gerichtshof hat diese diskriminierende Regelung für AN nun gestrichen.

Aufgaben:

1. Berechnen Sie die Kündigungsfrist, die für Herrn Naumann bei der IT-Com GmbH gilt.
6monate
2. Wann würde die Kündigungsfrist enden, falls Herr Naumann erst ein Jahr bei der IT-Com GmbH beschäftigt wäre?
4 wochen bis

Fortsetzung der Situation:

Der Geschäftsführer der IT-Com GmbH spricht Herrn Naumann eine fristgerechte, schriftliche Kündigung mit Zustimmung des Betriebsrates aus. In der Begründung heißt es, dass Herr Naumann seine Arbeiten zwar ordentlich, aber nicht schnell genug ausführte.

3. Welche Arten von Kündigungen können wir unterscheiden?

ordentliche Kündigung

- möglich unter Einhaltung
- der gesetzlichen Kündigungsfristen
 - der allgemeinen Kündigungsschutzbestimmungen

außerordentliche Kündigung

- Kündigung kann nur innerhalb von **2 Wochen** nach Bekanntwerden des Vorfalls erfolgen.
- gültig mit sofortiger Wirkung nach Vorliegen eines **wichtigen Grundes**.

Welche Gründe können auf Seiten des Arbeitnehmer stehen?

Gründe AN bei ordentlicher Kündigung	Gründe AN bei außerordentlicher Kündigung
<ul style="list-style-type: none"> • schlechtes Betriebsklima • keine angemessene Bezahlung • Umzug • Angebot anderer Firma • Vertragsende 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Gehaltszahlungen (ab 3 Monaten) • (sexuelle) Belästigung • physische und psychische Gewalt • Arbeitsschutzverletzungen

Welche Gründe können auf Seiten des Arbeitgeber stehen?

Gründe AG bei ordentlicher Kündigung	Gründe AG bei außerordentlicher Kündigung
<p>Sozial gerechtfertigte...</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ personenbedingte Kündigung ⇒ betriebsbedingte Kündigung ⇒ verhaltensbedingte Kündigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Straftaten • betriebsschädigende Verhaltensweisen • Mobben, drohen, Belästigungen • Konkurrenzaktivitäten • Verspätungen, Trunkenheit

Fortsetzung der Situation:

Herr Naumann (verheiratet und Vater von zwei Kindern) erfährt, dass er nach seiner Kündigung durch einen ledigen und kinderlosen, jüngeren Mitarbeiter ersetzt werden soll.

4. Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Für wen gilt der allgemeine Kündigungsschutz?

Allgemeinen Schutz vor _____ genießen

- alle volljährigen Mitarbeiter,
- die länger als **6 Monate** ohne Unterbrechung im selben Betrieb beschäftigt sind und
- deren Betrieb mehr als **10** _____ beschäftigt.



Aus welchen Gründen ist eine ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt?

Kündigungen sind nur zulässig und damit sozial gerechtfertigt, wenn sie aus folgenden Gründen ausgesprochen wurden und der Betriebsrat vorher gehört wurde:

a. personenbedingte Kündigung

Beschränkte Einsatzmöglichkeit und Leistungsfähigkeit liegen in der Person des AN.

z. B. häufige Kurzerkrankung, lange Krankheit, Alkohol- oder Drogenabhängigkeit, dauernde Arbeitsunfähigkeit durch Verlust des Führerscheins

b. verhaltensbedingte Kündigung

Fehlhandlungen des AN können Pflichtverletzungen oder Verstöße gegen die betriebliche Ordnung sein.

z. B. Verrat von Betriebsgeheimnissen, Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot, wiederholte Unpünktlichkeit, Alkoholmissbrauch, viele Privattelefonate etc.

Vorher muss mindestens eine Abmahnung erfolgt sein.

c. betriebsbedingte Kündigung

Der Arbeitsplatz fällt weg.

z. B. Auftragsrückgang, Umsatzeinbruch, Rationalisierungsmaßnahmen, organisatorische Veränderungen, Betriebsstillegung

Was muss der AG sonst noch berücksichtigen?

- Vor der Kündigung muss geprüft werden, ob eine Weiterbeschäftigung in anderen betrieblichen Bereichen möglich ist – oder die Kündigung durch Umschulung, Arbeitszeitverkürzung, Kurzarbeit etc. vermeidbar ist.
- Es muss eine _____ vorgenommen werden, d.h. nach Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Unterhaltspflichten sind die AN gegeneinander abzuwägen.

Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der AN Anspruch

- auf ein Zeugnis
- auf die Gewährung von Freizeit zur Stellensuche

Hält der Arbeitnehmer seine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er

- beim Betriebsrat innerhalb einer Woche Einspruch einlegen und
- beim Arbeitsgericht innerhalb 3 Wochen Klage erheben.

Fortsetzung der Situation:

Herr Naumann hält die Begründung seiner Kündigung für an den Haaren herbeigezogen.

Er hat eine andere Vermutung: Da Herr Naumann im Betriebsrat sitzt und derzeit mit dem Geschäftsführer der IT-Com GmbH über die Arbeitszeitregelungen der Azubis streitet, ist er der Geschäftsleitung ein Dorn im Auge.

5. Besonderer Kündigungsschutz

Neben dem allgemeinen Kündigungsschutz gilt bei der Kündigung durch den Arbeitgeber für folgende Personen ein besonderer Kündigungsschutz:

Geschützter Personenkreis	Schutzbestimmungen
Auszubildende	Nach Ablauf der Probezeit nur noch durch außerordentliche Kündigung kündbar
Betriebsratmitglieder	Während der Amtszeit und 1 Jahr danach nur außerordentliche Kündigung.
werdende Mütter & Mütter	Keine Kündigung während der Schwangerschaft (Kenntnis des AG bzw. Kenntnis erlangen innerhalb 2 Wochen nach Kündigung), 4 Monate nach Entbindung und während der Elternzeit
Schwebehinderte (50% Erwerbsminderung)	Kündigung nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle. Kündigungsfrist mind. 4 Wochen. Außerordentliche Kündigung möglich
Wehrdienst & Zivildienst	Während der Grunddienstzeit und während der Wehrübungen ist keine Kündigung möglich

Wenn der Arbeitgeber kündigt

Welche Möglichkeiten ein Arbeitgeber hat, einen Arbeitnehmer zu kündigen, regelt das Kündigungsschutzgesetz*:

Kündigung

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Gibt es im Unternehmen einen **Betriebsrat**, ist vorher eine **Stellungnahme** einzuholen.

Ordentliche Kündigung

fristgemäß – unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist

Zulässige Kündigungsgründe sind personen-, verhaltens- oder **betriebsbedingt**.

Die betriebsbedingte K. erfordert eine **Sozialauswahl**, die u.a. die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter und Unterhaltspflichten berücksichtigt.

Außerordentliche Kündigung

fristlos – nur bei wichtigem und schwerwiegendem Grund, z. B. Angestellter stiehlt Firmeneigentum

*gilt in Betrieben ab 10 Mitarbeitern und nur für Arbeitnehmer, die seit mind. 6 Monaten beschäftigt sind
Quelle: Kündigungsschutzgesetz, Bundesarbeitsministerium (2016) © Globus 11358

Arbeitnehmerrecht

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, innerhalb von 3 Wochen vor dem Arbeitsgericht gegen die Kündigung **Klage** zu erheben.

Abfindung

Wenn der Arbeitgeber in der **betriebsbedingten Kündigung** eine Abfindung (mind. 0,5 Gehälter je Beschäftigungsjahr) anbietet, erhält ein Arbeitnehmer diese Abfindung, wenn er auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet.

Regeln für die Probezeit für Auszubildende und Arbeitnehmer

Alle Berufsausbildungen und die meisten neuen Arbeitsverhältnisse beginnen mit einer Probezeit. Dabei gelten u. a. folgende Regeln:

DAUER	KÜNDIGUNG*	URLAUB	VERLÄNGERUNG DER PROBEZEIT
<p>Azubis: gesetzlich festgelegt: mind. 1 Monat bis max. 4 Monate</p> <p>Arbeitnehmer: je nach Vereinbarung im Arbeits- oder Tarifvertrag: i.d.R. 3 bis 6 Monate (bei anspruchsvollen Tätigkeiten auch länger)</p>	<p>Azubis: jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen beiderseits möglich</p> <p>Arbeitnehmer: verkürzte Kündigungsfrist von 2 Wochen</p> <p>Das Kündigungsschutzgesetz greift nach sechs Monaten, auch wenn eine längere Probezeit vereinbart wurde!</p>	<p>voller Urlaubsanspruch besteht nach sechs Monaten</p> <p>ABER: kein generelles Urlaubsverbot in der Probezeit</p> <p>Auch in der Probezeit erwirbt man jeden Monat 1/12 des Jahresanspruchs, den man nehmen kann, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen bzw. es dringend erforderlich ist.</p>	<p>Bei längerer Unterbrechung, z. B. durch Krankheit, kann die Probezeit um den entsprechenden Zeitraum verlängert werden.</p> <p>Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich einvernehmlich auf eine Verlängerung. Die Probezeit darf insgesamt nicht länger als 6 Monate dauern.</p>

*besonderer Kündigungsschutz u.a. für Schwangere und Schwerbehinderte
Quelle: Berufsausbildungsgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Bürgerliches Gesetzbuch

© Globus 11387

Übungsaufgaben

1. Herr Kübler will zum 31. August 2022 sein Arbeitsverhältnis kündigen. Wann muss er die Kündigung seinem Arbeitgeber spätestens übergeben?

03.08.22

2. Herr Müller hat in seinem Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Quartalsende vereinbart und möchte zum nächstmöglichen Zeitpunkt kündigen. Bis wann muss Herr Müller von heute an gesehen die Kündigung aussprechen und wann scheidet er endgültig aus dem Unternehmen aus?

Aussprechen bis zum 02.09.23 - Ausscheiden aus dem Betrieb 30.09.23

3. Frau Meyer ist aufgrund ihrer persönlichen Probleme wiederholt betrunken an ihrem Arbeitsplatz erschienen. Heute Morgen ist Frau Meyer in betrunkenem Zustand ihrem Chef begegnet. Welche Möglichkeit hat dieser?

Personenbedingte Kündigung / außerordentlich: 1. Abmahnung dann fristlos

4. Frau Huber erhält von ihrem Arbeitgeber am 12. Juli schriftlich die Kündigung und soll am 31. Januar nächsten Jahres ausscheiden. Sie ist 42 Jahre alt und arbeitet seit 21 Jahren für die Firma. Ist die Kündigung rechens? Begründung!

Kündigungsfrist beträgt 7 Monate → Kündigung ist erst zum 28.02. rechens
Andernfalls hätte die Kündigung zum 20.06. ausgesprochen werden müssen

5. Folgenden Personen wird am 9. August aus zwingenden betrieblichen Gründen gekündigt. Wann sind die Kündigungen jeweils wirksam? Begründung!

- a) Angestellter Mayer, 35 Jahre, 8 ½ Jahre im Betrieb
- b) Angestellte Scholz, 26 Jahre, vier Jahre im Betrieb
- c) Angestellte Wolf, 29 Jahre, fünf Jahre im Betrieb
- d) Arbeiter Huber, 22 Jahre, ein Jahr im Betrieb

- a) 30.11. / 3 Monate zum Monatsende
- b) 30.09. / 1 Monat zum Monatsende
- c) 21.10. / 2 Monate zum Monatsende
- d) 15.04 / 4 wochen zum 15. oder Kalendermonatsende

Vervollständigen Sie die Übersicht (Monate für das Jahr 2022):

Arbeitnehmer kündigt zum							
15. Jan.	31. Jan.	15. Feb.	28. Feb.	15. März	31. März	15. April	30. April
jeweils 28 Tage							
Zugang der Kündigung beim Arbeitgeber spätestens am							
18.12	03.01	18.01	31.01	15.02	03.03	18.03	02.01

6. Ein/e Angestellter/e ist seit 12 Jahren im Unternehmen tätig. Welche Kündigungsfrist gilt für ihn/sie, wenn
a) der Arbeitgeber kündigt? b) er/sie selbst kündigt?

5 monate bis zum Monatsende | 4 wochen zum 15. oder Ende des Monats

7. Überprüfen Sie, ob die drei ausgesprochenen Kündigungsfälle mit dem Kündigungsschutzgesetz in Einklang zu bringen sind, ordnen die Kündigungsgründe den Fällen zu und bestimmen die Art der Kündigung (ordentlich/außerordentlich).

Dem 35jährigen ledige Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung Helmut Wenzel wurde gekündigt, weil die Auftragslage um 25 % zurückgegangen ist. Wenzels Arbeitskollege, der 52jährige verheiratete Kurt Feldmann konnte bleiben...	Der 21jährige Kraftfahrer Carsten Richards wurde unter der Bedingung eingestellt, dass er den Führerschein der Klasse 2 besteht. Richards fällt dreimal durch die Prüfung ...	Der 19jährige Auszubildende Peter Kolb verstößt wiederholt gegen das Alkoholverbot am Arbeitsplatz. Als er wieder betrunken ankommt, kann er sofort wieder gehen ...
--	---	--

Fall „Wenzel“: _____

Fall „Richards“: _____

Fall „Kolb“: _____

8. Im Fall „Wenzel“ wird deutlich, was unter ‚sozialen Gesichtspunkten‘ bei einer Kündigung zu verstehen ist. Erläutere dieses und nenne weitere soziale Gesichtspunkte.

9. Frau Frank ist nun 17 Jahre Mitarbeiterin bei der Elektrogeräte GmbH. Heute erhält sie ihre Kündigung. Ab nächster Woche muss sie die Firma verlassen, da ein jüngerer Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz übernimmt. In der Begründung heißt es, dass Frau Frank ihre Arbeit nicht schnell genug ausführte und häufig zu spät kam.
Ist die Kündigung wirksam? Begründen Sie Ihre Antwort.

10. In einem Unternehmen sollen betriebsbedingte Kündigungen vorgenommen werden. Ermittle anhand der Personalstatistik die Gesamtzahl derjenigen Personen, die einen besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz haben.

Personalstatistik:

		Männlich	Weiblich
Kfm. Verwaltung	Vollzeit	370	195
	Teilzeit	10	50
Produktion	Vollzeit	406	99
	Teilzeit	101	167
Außendienstmitarbeiter:innen		42	6
Schwerbehinderte		40	31
Aushilfen/Praktikanten:innen		2	4

	PuG	Klasse 10. Klasse
---	------------	--------------------------

Mitarbeiternde der Hausverwaltung	13	25
Mitarbeiternde der Kantinenverwaltung	2	5
Wehrdienst-/Ersatzdienstleistende	2	0
Mitarbeitende im Mutterschutz	0	15

Anzahl der Mitarbeitenden mit gesetzlichem Kündigungsschutz: _____

3.2 Bundesurlaubsgesetz

Dienstag, 8. November 2022 09:19



PuG

Klasse 10. Klasse

3.2. Bundesurlaubsgesetz

Situation:

Im Rahmen des Vorstellungsgesprächs besprechen Heinz Langer und sein neuer Chef, Herr König, Geschäftsführer der Computec-WÜ AG, die Urlaubsregelungen.



Prüfen Sie folgende Regelungen bezüglich des Urlaubsanspruches mithilfe des Bundesurlaubsgesetzes und geben Sie die jeweiligen § mit an:



<https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/>

<https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/>

Herr König verkündet, dass ...

1. die Computec-WÜ AG, (Arbeitgeber) Krankheitstage auf den Urlaubsanspruch anrechnet.

2. der Urlaubsanspruch bei dem Wechsel von seinem vorherigen Arbeitgeber übertragen wird.

3. Urlaub auf das neue Jahr übertragen werden darf.

4. Herr Langer als Arbeitnehmer seine Urlaubswünsche nicht einfordern kann.

5. Herr Langer als Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung während des Urlaubs hat.

6. Herr Langer als Arbeitnehmer keinen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsgeld hat.

7. Herr Langer einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von X Tagen hat.
Berechnen Sie Langers anteiligen gesetzlichen Urlaubsanspruch, wenn er seine neue Stelle bei der Computec-WÜ AG zum 01.08.22 angetreten hat und an fünf Tagen in der Woche arbeitet.

3.3 Mutterschutzgesetz

Dienstag, 8. November 2022 09:20

3.3. Mutterschutzgesetz

Situation:

Sie sind in der Personalabteilung der IT-Com GmbH eingesetzt. Mitarbeitende des Unternehmens wenden sich an Sie, um folgende Fragen bzgl. des Mutterschutzes zu klären.

I. Ziele des MuSchG (§ 1 MuSchG)

- _____
- _____



II. Schutzbestimmungen des MuSchG

1. Freistellung von der Arbeit (§ 3 MuSchG)

Schutzfrist: _____ der Geburt und acht Wochen nach der Geburt.
(absolutes Beschäftigungsverbot)

2. Beschäftigungsverbot (§§ 4, 5, 11, 12 MuSchG)

- Verbot von _____
- Verbot von _____
- Keine _____
- Keine Beschäftigung zwischen _____.

3. Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG)

- Zeitraum: _____
- Höhe: _____ (höchstens 13 €/Tag von der Krankenkasse + Rest vom Nettolohn zahlt der Arbeitgeber)

4. Kündigungsschutz (§ 17 MuSchG)

- während _____
- bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche
- _____ nach der Entbindung
- während _____ (bis zu 3 Jahre ab Geburt des Kindes)

5. Mitteilungspflicht (§§ 14, 15 & 27 MuSchG)

- Der werdenden Mutter: an den _____ (so bald als möglich)
- Des Arbeitgebers: an das _____ (unverzüglich!)





Beantworten Sie die folgenden Fälle und begründen Sie Ihre Antwort.

Fall 1:

Sabine Lackermaier, die am 22. Juni ein Kind bekommen hat, möchte ab 1. August wieder anfangen zu arbeiten. Kann bzw. darf sie das?

Fall 2:

Ursula Berg, die vor vier Wochen Mutter geworden ist, ist der Meinung, dass sie von der Computec-IN während der Mutterschutzfrist täglich 32,00 € Entgeltfortzahlung verlangen kann. Sie hat in den letzten 3 Monaten (91 Tage) 4.095,00 € netto vor der Geburt verdient. Ist Ursula Bergs Berechnung richtig, wenn sie während dieser Zeit 13,00 € Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse bekommt.

Fall 3:

Kathrin, schwangere Auszubildende der IT-Com GmbH, ist der Meinung, dass ihr nicht die volle Zeit des Mutterschutzes zustehe. Hat sie Recht?

Fall 4:

Tanja Kastner hat vor vier Wochen als Sekretärin bei der IT-Com GmbH angefangen. Nun stellt sie fest, dass sie schwanger ist. Sie möchte ihrem Arbeitgeber nichts davon erzählen, damit sie in der Probezeit nicht entlassen wird. Könnte die IT-Com GmbH sie während der Probezeit wegen ihrer Schwangerschaft entlassen?

Fall 5:

Die Informatikkaufrfrau Birgit Schwarz ist schwanger. Sie erwartet Zwillinge, die voraussichtlich am 3. Oktober 2022 entbunden werden sollen.


- a) Birgits Vorgesetzter weiß nichts von ihrer Schwangerschaft und spricht ihr eine sozial gerechtfertigte, betriebsbedingte Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen aus. Was kann Birgit gegen die Kündigung unternehmen? Gehen Sie in Ihrer Begründung auf die Kündigungsschutzfristen ein!

- b) Wann beginnen und wann enden Birgits Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz. Bitte geben Sie das genaue Datum an.

--

3.4 BEEG

Dienstag, 8. November 2022 09:20

	PuG	Klasse 10. Klasse
---	------------	--------------------------

3.4. BEEG

Situation:

Das Ehepaar Schneider erwartet die Geburt ihrer ersten Kinder. Es werden Zwillinge. Herr Schneider arbeitet als Aushilfskraft auf dem Bau und hat in den letzten 12 Monaten ein bereinigtes Nettoeinkommen von monatlich 700,00 €. Frau Schneider arbeitet als Teilzeit-Bürokräft (20 Std/Woche) und verdiente dort in den letzten 12 Monaten ein bereinigtes Nettoeinkommen in Höhe von monatlich 820,00 €. Zusätzlich erhielt sie ein Weihnachtsgeld in Höhe von 500,00 € sowie 200,00 € Urlaubsgeld. Zusätzlich hat Frau Schneider noch einen Minijob (400,00 €/Monat).

1. Wer hat Anspruch auf wie viel Elternzeit?



- Nach dem Gesetz können Arbeitnehmer:innen für ein Kind, das sie selbst betreuen, erziehen und in einem Haushalt, Elternzeit beanspruchen. Dies gilt nicht nur für leibliche Eltern, sondern auch für Pflege und Adoptiveltern.
- Bis zur Vollendung des **dritten Lebensjahres** des Kindes kann Elternzeit **ohne** die Zustimmung des Arbeitgebers genommen werden.
- Die Elternzeit tritt nicht automatisch ein, sondern muss durch **schriftliche Erklärung fristgerecht und verbindlich** beim Arbeitgeber angemeldet werden.
- Elternzeit kann in **jedem Arbeitsverhältnis** (Teilzeit, befristet, geringfügig, Ausbildung) genommen werden.
- Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis und es besteht **Kündigungsschutz** (siehe auch §18 (1) BEEG).
- Der/die Arbeitnehmer:in kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen. (siehe auch §19 BEEG).

2. Wer erhält Elterngeld?



Anspruch hat wer...

- einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
- mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
- dieses Kind selbst betreut und erzieht und
- keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Ein Anspruch entfällt, wenn die berechnete Person im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes mehr als 250.000 Euro erzielt hat.

3. Wie hoch ist das Elterngeld?



- Da das Elterngeld eine **einkommensabhängige** Leistung ist, richtet sich dessen Höhe nach der Höhe des beim betreuenden Elternteil weggefallenen Einkommens.

Es beträgt 67 % (2/3) des Nettoeinkommens (durchschnitt der letzten 12 Monate), gedeckelt bei maximal 1.800,00 €


- Liegt das durchschnittliche monatliche Einkommen unter 1.000,00 €, so erhöht sich die für die Berechnung maßgebliche Rate von 67 % um 0,1 % für jede zwei Euro, die das Netto-Einkommen unter 1.000,00 € liegt, auf bis zu 100 %

52

Berechnung Elterngeld

In den Fällen, in denen das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt

- geringer als 1 000 Euro war,
 - erhöht sich der Prozentsatz von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte für je 2 Euro,
 - auf bis zu 100 Prozent.
- höher als 1 200 Euro war,
 - sinkt der Prozentsatz von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte für je 2 Euro, um die dieses Einkommen den Betrag von 1 200 Euro überschreitet, auf bis zu 65 Prozent.

	PuG	Klasse 10. Klasse
---	------------	--------------------------

- Für Elternteile, die kein Einkommen haben (Empfänger von Sozialleistungen, Studenten) wird ein einkommensunabhängiges **Mindestelterngeld** in Höhe von 300,00 € gezahlt.
- Im Falle einer **Mehrlingsgeburt** stehen den Eltern für jedes weitere Kind 300,00 € pro Monat Zuschlag zu.
- Das Elterngeld zahlt der Bund. Eltern beantragen diesen staatlichen Zuschuss bei der Elterngeldstelle. Diese gibt es in der jeweiligen Stadt, dem Landkreis oder der Gemeinde

Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gibt es einen Elterngeldrechner (<http://www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner>).

4. Wie lange wird das Elterngeld bezahlt?



- Grundsätzlich wird das Elterngeld für die Dauer von 12 Monaten gezahlt.
- Dieser Zeitraum kann sich um zwei Monate – sog. Partnermonate – verlängern, wenn der zweite Elternteil für mindestens die Zeit die Betreuung übernimmt, d. h. nicht oder höchstens 30 Wochenstunden arbeitet.
- Es besteht die Möglichkeit, die Auszahlung des Elterngeldes auf 24 bzw. 28 Monate zu strecken, wobei die Gesamtsumme des erzielten Elterngeldes gleichmäßig auf 24 bzw. 28 Monate verteilt wird.

4. Wie wird das Elterngeld bezahlt?

- Es besteht die Möglichkeit, die Auszahlung des Elterngeldes auf 24 bzw. 28 Monate zu strecken, wobei die Gesamtsumme des erzielten Elterngeldes gleichmäßig auf 24 bzw. 28 Monate verteilt wird.



Klären Sie folgende Fragen unter Zuhilfenahme des BEEG (Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz).



<https://www.gesetze-im-internet.de/b EEG/>

1. Hat das Ehepaar Anspruch auf Elterngeld? Begründen Sie Ihre Antwort.

2. Wie lange wird das Elterngeld gewährt?

3. Wann und wo soll das Ehepaar Schneider das Elterngeld beantragen?

4. Berechnen Sie die Höhe des Elterngeldes...

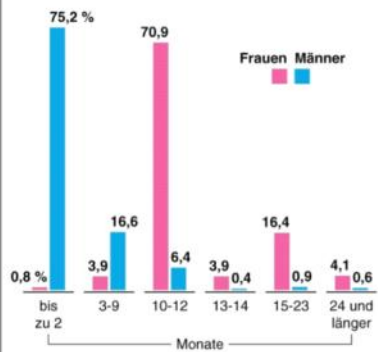
a) falls die Mutter mit ihren Einkünften das Elterngeld beantragt.

b) falls der Vater mit seinen Einkünften das Elterngeld beantragt.

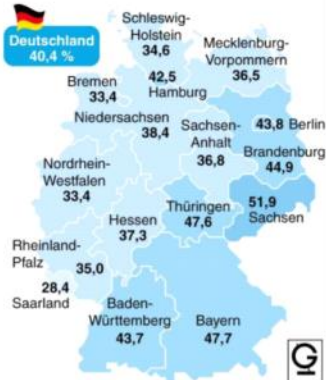
Wer nutzt das Elterngeld?

Rund 731 000 Mütter und 299 700 Väter erhielten für ihre 2017 geborenen Kinder Elterngeld*.

Zeit des Bezugs (Anteil in Prozent)



Väterbeteiligung in den Bundesländern
(Anteil der im Jahr 2017 geborenen Kinder, deren Väter Elterngeld bezogen haben.)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2020) *einschließlich Elterngeld Plus, nur beendete Leistungsbezüge

© Globus 14090

3.5 Arbeitsgerichtbarkeit

Dienstag, 8. November 2022 09:20

3.5. Arbeitsgerichtbarkeit

Situation:

Herr Deckert ist seit 16 Jahren im Unternehmen und erhält die Kündigung. Er ist der Meinung, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist. Was kann Herr Deckert tun?

Das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) bildet die _____ für die Arbeitsgerichtsbarkeit in der Bundesrepublik Deutschland.

Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

Sachlich:

- bei Streitigkeiten zwischen AN und AG aus _____, z. B. Kündigung oder Nichtzahlung des Weihnachtsgeldes
- alle Streitigkeiten nach dem _____ usw., z. B. Arbeitsgeber erlaubt Wahl eines Betriebsrates nicht

Örtlich:

- _____ – üblicherweise Arbeitsstätte des Arbeitnehmers

Instanzenweg

1. Instanz: _____ beim

Versuch der gütlichen Einigung
(z. B. Vergleich = Kompromiss zwischen AN und AG),
wenn diese erfolglos bleibt, kommt es zum Streitverfahren

Prozessvertreter: AN selbst oder
Anwalt oder Verbandsvertreter

⇒ Urteil

Berufung

- wenn im Urteil zugelassen oder
- Streitwert über 600,00 € oder
- Urteil über Kündigung, Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses

2. Instanz: _____ beim

⇒ Urteil

Prozessvertreter: Anwalt oder
Verbandsvertreter

Revision

bei Verletzung von
Rechtsvorschriften

3. Instanz: _____ beim

⇒ Urteil

Prozessvertreter: Anwalt



Bearbeiten Sie die folgenden Fragen:

1. Welches Gesetz regelt die Arbeitsgerichtsbarkeit?

2. Der kaufmännische Angestellte Herr Deckert wohnt in Bischberg und arbeitet bei der BITEK Systemhaus GmbH in Bamberg. Die Eigentümerin des Unternehmens Frau Borst wohnt in Stegaurach. Vor einigen Tagen wurde Herrn Deckert gekündigt. Er möchte klagen.
 - a) Welches Gericht ist sachlich und örtlich zuständig?

 - b) Welcher Vorgang ist dem eigentlichen Streitverfahren vorgelagert? Begründen Sie kurz Ihre Antwort

 - c) Wer kann für Herrn Deckert in der ersten Instanz die Prozessvertretung übernehmen?

 - d) Herr Deckert ist mit dem Urteil der ersten Instanz nicht einverstanden. Wie kann er weiter vorgehen? Welche Voraussetzungen sind zu beachten?

3. Welche der folgenden Rechtsstreitigkeiten klärt das Arbeitsgericht?
 - ☒ Ein Arbeitgeber erfüllt den Arbeitsvertrag, den er mit einem Arbeitnehmer abgeschlossen hat, nicht in allen Punkten.
 - ☐ Ein Angestellter ist mit der Höhe des von der AOK gewährten Kurkostenzuschusses nicht einverstanden.
 - ☒ Ein Arbeiter hat laut dem Tarifvertrag Anspruch auf Urlaubsgeld. Sein Arbeitgeber verweigert ihm die Zahlung.
 - ☐ An seinem Arbeitsplatz hat der Angestellte A eine tätliche Auseinandersetzung mit dem Angestellten B. B fügt A eine Platzwunde zu.
 - ☐ Der Anspruch eines Arbeitslosen auf Arbeitslosengeld wird vom Finanzamt abgelehnt.
 - ☒ Bei der Betriebsratswahl in einem Unternehmen wird gegen Vorschriften des Wahlverfahrens verstoßen.

Ärger mit dem Job – Streit bis in die letzte Instanz

Zahl der beim Bundesarbeitsgericht
eingegangenen Verfahren

Bei den 2020 eingegangenen Verfahren ging es
um diese Streitigkeiten (Rechtsgebiete),
Anteile in Prozent

