




Wochenplan Nr. 45

Unterricht Z15A / IAP15B / ISY15B / EL15A

	Ausgangslage T5 Existenzsicherung → Kündigung Arbeitsverträge
	Lernziele <ol style="list-style-type: none"> 1. Sie haben Ihre Hausaufgaben kontrolliert und besprochen 2. Sie können über die Bestimmungen zur Kündigung von Arbeitsverträgen Auskunft geben 3. Beginn Erstellung Bewerbungsdossier
	Aufträge (was ist zu tun?) <ol style="list-style-type: none"> 1. Führen Sie die Aufträge gemäss Anweisung Ihrer Lehrperson aus
	Sozialform/Methode Einzelarbeit/ Partnerarbeit
	Produkt/Prozess <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsblätter Arbeitsverträge / Arbeitsrecht
	Zeit 3 Lektionen
	Hilfestellungen/Material Computer, Arbeitsbuch

**Aufgabe 1**

Ergänzen Sie in der folgenden Grafik die entsprechenden Sperr- und Kündigungsfristen nach OR und lernen Sie diese auswendig!

Hilfestellung: Buch R+G und Gesetzessammlung.

Lesen Sie nebenstehenden Text über die Probezeit. Unterstreichen Sie Wichtiges!

Die Probezeit

Ist ein Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Dauer eingegangen, so steht am Anfang nur dann eine Probezeit, wenn eine solche von den Parteien vereinbart wurde. Bei einem auf unbestimmte Dauer begründeten Arbeitsverhältnis ist eine Probezeit dagegen gesetzlich vorgesehen, sofern nichts ande-

res verabredet ist oder aus dem Gesamtarbeitsvertrag hervorgeht. Wenn nichts anderes vereinbart, gilt der erste Monat als Probezeit. Durch Abrede kann die Probezeit auf maximal 3 Monate verlängert, aber auch verkürzt oder ganz ausgeschlossen werden. Während der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 7 Tagen.

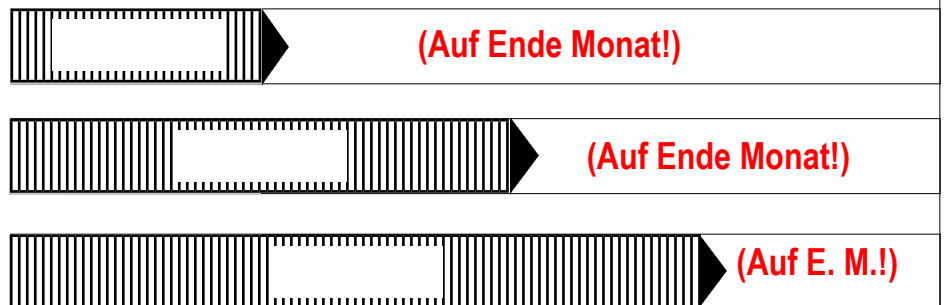
Kündigungsfristen nach OR

Kündigungsfristen
OR 335 c, 324 II

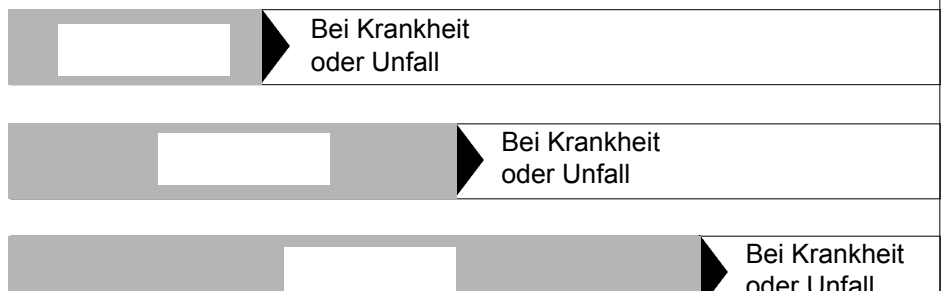


Sperrfristen
OR 336 c

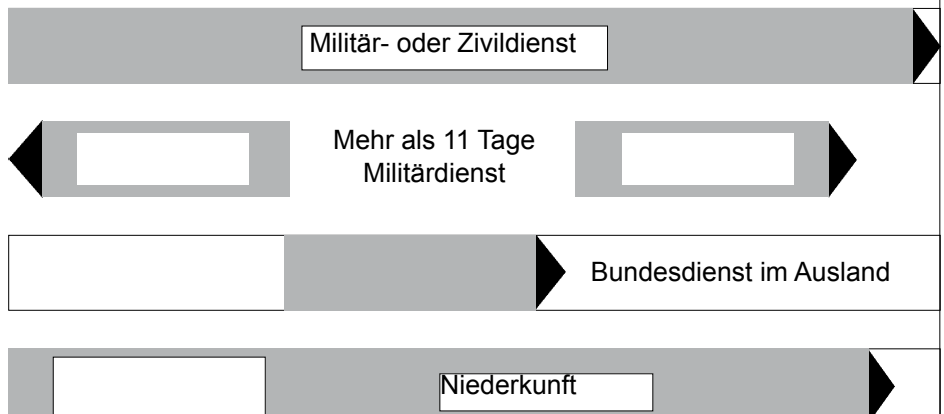
Dienstdauer	Unter einem Jahr
	Überjährig bis 9 Jahre
	Über 9 Jahre



Dienstdauer	Erstes Dienstjahr
	Zweites bis fünftes Dienstjahr
	Ab dem sechsten Dienstjahr



Kündigung zur Unzeit	Unabhängig von der Dienstdauer
	Unabhängig von der Dienstdauer
	Unabhängig von der Dienstdauer



**Aufgabe 2**

Bei der fristlosen Entlassung unterscheiden wir "wichtige Gründe" und "nicht wichtige Gründe". Versuchen Sie folgende Beispiele zu ordnen. (Eintrag in die dritte Spalte)

- a) Arbeitsverweigerung
- b) Verbotene Schwarzarbeit
- c) Einstellung des Betriebes
- d) Beschimpfung des Arbeitgebers
- e) Nach mehrmaliger Androhung der fristlosen Entlassung
- f) Unentschuldigtes Wegbleiben
- g) Verspäteter Arbeitsantritt
- h) Schwerer Vertrauensbruch (z.B. Diebstahl)
- i) Ungenügende Arbeitsleistung

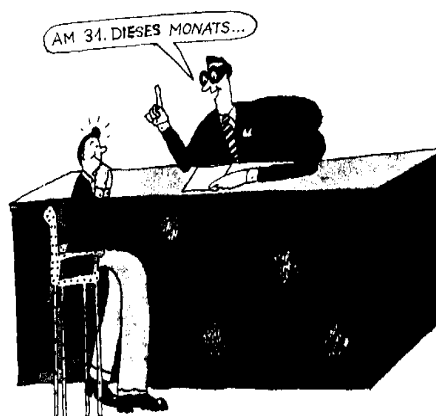
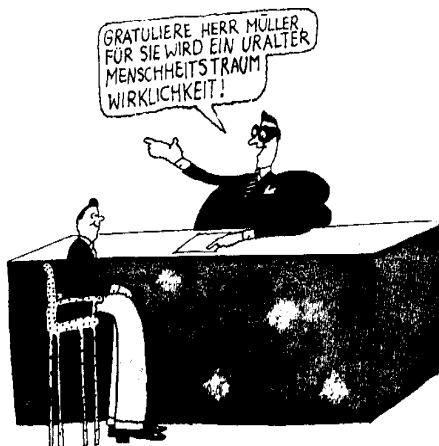
**Aufgabe 3**

Bearbeiten Sie eine der zwei angebotenen Korrespondenzaufgaben. (Darstellung: Geschäftsbrief)

- a) Sie schreiben Ihrem Arbeitgeber nach sechs Jahren Betriebszugehörigkeit eine Kündigung.
- b) Ihnen ist ungerechtfertigt fristlos gekündigt worden. Wehren Sie sich mit den entsprechenden gesetzlichen Möglichkeiten und schreiben Sie dem Arbeitgeber einen Brief.

**Aufgabe 4**

Die Regelung betreffend Empfangsdatum bei Kündigungen ist gleich wie beim Mietvertrag. Ergänzen Sie nebenstehenden Text entsprechend!



Beide Teile können das Arbeitsverhältnis aus einem "wichtigen Grund" fristlos auflösen, das heisst, wenn dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

Als wichtige Gründe zur fristlosen Kündigung gelten etwa:

.....

.....

.....

.....

.....

Nicht als wichtige Gründe kann insbesondere gelten:

.....

.....

.....

.....

.....

Sind fristlos Entlassene der Meinung, die Kündigung sei zu Unrecht erfolgt, haben sie weiterhin die Arbeit anzubieten, damit sie nicht den Anschein erwecken, sie seien mit der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden. Das Angebot, die Arbeit weiter zu leisten, kann mündlich erfolgen (Beweise!). Es empfiehlt sich also ein eingeschriebener Brief, der sofort nach der fristlosen Entlassung abgesandt werden soll.

Empfangsdatum einer Kündigung

Entscheidend ist, wann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin Ihre Kündigung erhält. Es gilt.....das Datum des.....

.....

sondern der Tag der.....

Die Kündigung muss bis

.....

.....

.....

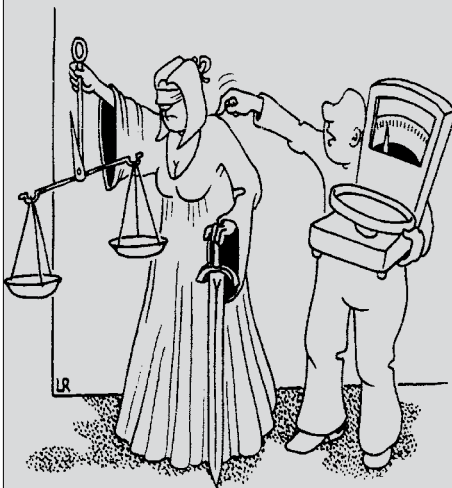
**Aufgabe 5**

Bearbeiten Sie die folgenden Fragen zum Thema Kündigung mit Hilfe des OR oder Ihrer Gesetzessammlung!

Die missbräuchliche Kündigung

Wird ein Arbeitsverhältnis missbräuchlich gekündigt, hat die betroffene Person Anrecht auf eine Entschädigung von der kündenden Partei. Die Kündigung selbst bleibt rechtskräftig!

Gründe zur missbräuchlichen Kündigung und deren Folgen finden Sie im OR Art. 336 - 336b.



Frau Meyer hat vor drei Wochen, d.h. am 1. März, eine neue Stelle angetreten. Sie ist noch in der Probezeit. Die Arbeit und das Betriebsklima behagen ihr überhaupt nicht. Auf welches Datum kann sie frühestens kündigen?



-
-
-

Herr B. arbeitet seit acht Monaten in einem Architekturbüro. Er kündigt die Stelle am 20. November. Wann ist sein letzter Arbeitstag?



-
-
-

Herr Baumann arbeitet seit 14 Jahren in einem Grossbetrieb. Nun erhält er am 16. März die Kündigung. Wann ist sein letzter Arbeitstag?



-
-
-

Welche der folgenden Kündigungen ist nicht missbräuchlich?



- ☐ rote Haare
- ☐ zu wenig Arbeit vorhanden
- ☐ Mitglied einer Gewerkschaft

Wer entscheidet bei einer missbräuchlichen Kündigung über die Höhe der Entschädigung?



- ☐ Arbeitsverbände
- ☐ Richter
- ☐ Arbeitgeber
- ☐ Arbeitnehmer
- ☐ Gewerkschaften

Wie hoch ist die Entschädigung bei einer missbräuchlichen Kündigung?



- ☐ Der Richter entscheidet frei
- ☐ mindestens 2000.- Genugtuung
- ☐ Entscheid Arbeitgeberverband
- ☐ bis 6 Monatslöhne

Wie müsse Sie vorgehen, damit Sie bei einer missbräuchlichen Kündigung eine Entschädigung erhalten?



-
-
-
-

**Aufgabe 6**

Bearbeiten Sie die folgenden Fragen zum Thema Kündigung zur Unzeit mit Hilfe des OR!

Theo (2. Dienstjahr) hat am 12. November einen schweren Töföfall. Er muss 3 - 4 Monate im Spital verbringen. Sein Chef will ihn so schnell wie möglich entlassen und kündigt auf Ende Januar.



November	Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
----------	----------	--------	---------	------	-------	-----	------

•

•

Bea (3. Dienstjahr) ist im dritten Monat schwanger. Man schreibt den 10. Mai. Als der Chef die Sachlage ahnt, schreibt er sofort eine Kündigung.

Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
-----	------	------	--------	-----------	---------	----------	----------

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August
--------	---------	------	-------	-----	------	------	--------

•

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer die Arbeitsstelle nicht antritt oder diese ohne Grund fristlos verlässt.

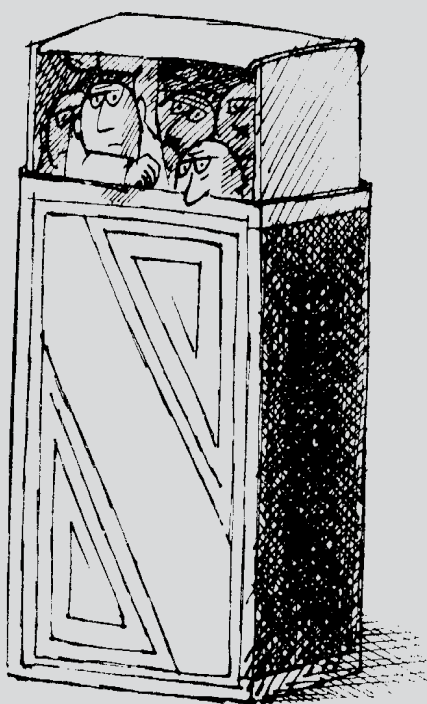


•

•

Welche der aufgezählten Schilderungen können zu einer fristlosen Kündigung führen? Welche bejahte das Arbeitsgericht? (Kreuzen Sie an)

- ☐ Ein Bäcker verschläft sich einmal
- ☐ Wiederholtes zu spät kommen eines Coiffeurs
- ☐ Titulierung eines Vorgesetzten mit Lausbub
- ☐ Mundgeruch einer Zahnarztgehilfin
- ☐ Eigenmächtiger Ferienbezug
- ☐ Behädigung von Wurstwaren durch einen Verkäufer
- ☐ Unwahre Krankenmeldung
- ☐ Ungünstige Zeugenaussage eines Hilfsarbeiters über seinen Chef
- ☐ Fälschung eines Arbeitszeit - Kontrollblattes durch die Sekretärin
- ☐ Schulden machen einer Leiterin eines Warenhauses.
- ☐ Ungenügende Leistungen eines Ausläufers.
- ☐ Trunkenheit eines Arbeiters am freien Tag und unentschuldigtes Fernbleiben am Arbeitsplatz an den folgenden Tagen, anpumpen eines Mitarbeiters
- ☐ Zweistündiges Schlafen in einem grossen Schrank in der Firma
- ☐ Sexuelles Verhältnis mit der Ehefrau des Betriebsinhabers
- ☐ Allgemeine Klagen über das Verhalten einer Verkäuferin





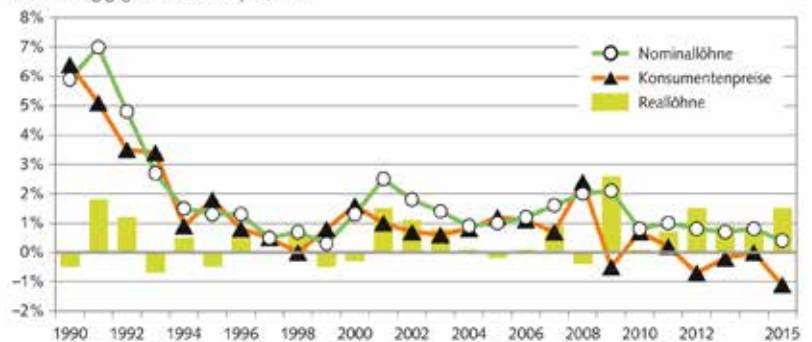
Aufgabe 7

Setzen Sie zu den neben stehenden Grafiken je einen passenden Titel und kommentieren Sie in je 2-3 Sätzen!

1

Entwicklung der Nominallöhne, der Konsumentenpreise und der Reallöhne

Veränderung gegenüber dem Vorjahr, in %



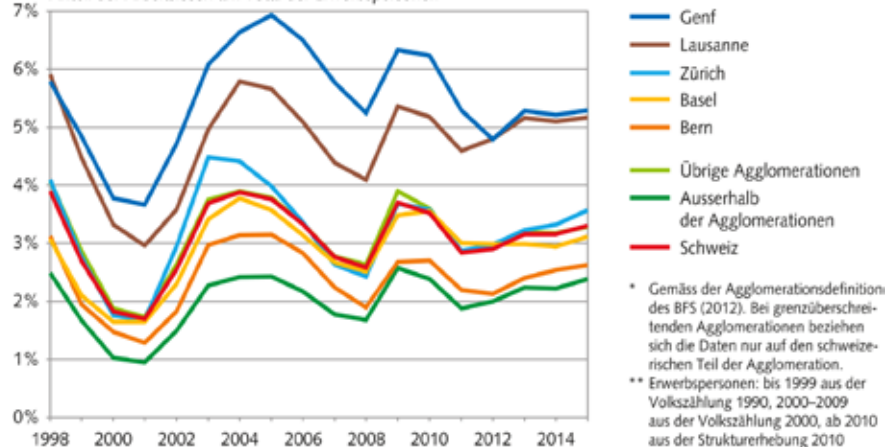
Quellen: BFS – Schweizerischer Lohnindex, LIX

© BFS, Neuchâtel 2016

2

Arbeitslosigkeit nach Agglomerationen*, 1998–2015

Anteil der Arbeitslosen am Total der Erwerbspersonen**



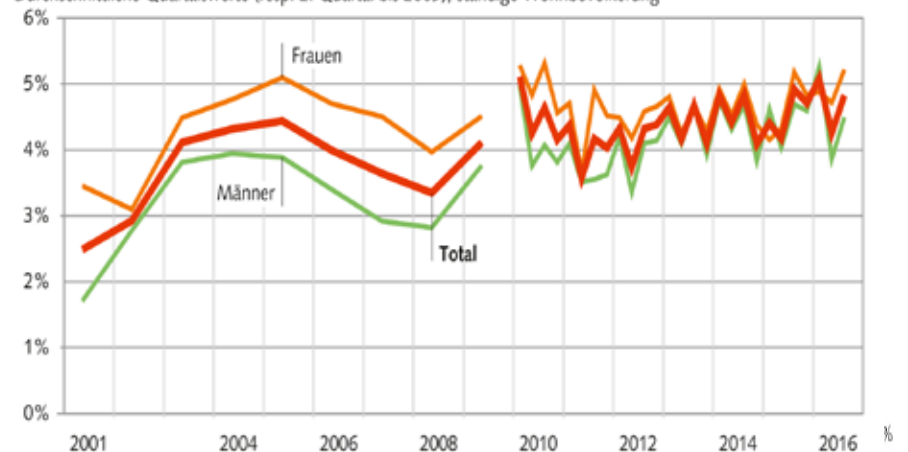
Quellen: BFS – SE 2010, VZ 1990 und 2000; seco

© BFS, Neuchâtel 2016

3

Erwerbslosenquote gemäss ILO nach Geschlecht

Durchschnittliche Quartalswerte (resp. 2. Quartal bis 2009), ständige Wohnbevölkerung



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS, Neuchâtel 2016