

Name: _____ Klasse: _____ Datum: _____

Kündigung und Kündigungsschutz

Informationstext zu den gebundenen Fragen

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt für einen Mitarbeiter, nachdem er dem Betrieb **mindestens 6 Monate angehört**.

Die Dauer der Kündigungsfrist ist abhängig von der **Dauer der Betriebszugehörigkeit** des Arbeitnehmers.

Wechselt der Eigentümer eines Betriebs, so gehen die vertraglichen Vereinbarungen auf den neuen Eigentümer über. Durch den Wechsel des Eigentümers ändert sich somit an den Kündigungsschutzvoraussetzungen nichts.

Eine fristlose Kündigung erfolgt aus einem wichtigen Grund. Wichtige Gründe sind zum Beispiel: **Beharrliche Arbeitsverweigerung**, Diebstahl oder Beleidigung des Arbeitgebers.

Eine ordentliche Kündigung während der Probezeit kann durch den Arbeitnehmer nicht beanstandet werden.

Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der **Betriebsrat vorher nicht gehört** wurde.

Einer Kündigung kann man **innerhalb von 3 Wochen widersprechen**. In letzter Instanz ist dann das **Arbeitsgericht** für die Beilegung des Streits zuständig.

Informationstext zu den offenen Fragen

Der bloße Verdacht eines Vergehens, dass zu einer fristlosen Kündigung führen kann, ist kein wichtiger Grund und rechtfertigt die fristlose Kündigung nicht.

Vielmehr sind Tatbestände wie **hartnäckige Arbeitsverweigerung**, Betrug, Verrat von Betriebsgeheimnisse, Beleidigungen, handgreifliche Gewalt oder wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Konkurrenz macht Gründe für eine fristlose Kündigung.

Ist ein Arbeitnehmer mit einer (fristlosen) Kündigung nicht einverstanden, muss er **innerhalb von drei Wochen Widerspruch einlegen und vor dem Arbeitsgericht klagen.**

Die wiederholt verspätete Zahlung des Gehalts berechtigt zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Einer schwangeren Frau darf in der Regel auch nicht gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund zur Kündigung vorliegt.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert war oder aber die Frau ihn spätestens 2 Wochen nach Zugang der Kündigung über die Schwangerschaft unterrichtet.

Nur in besonderen Fällen kann die oberste Landesbehörde für Arbeitsschutz auf Antrag des Arbeitgebers die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

Bei einer Kündigung aus betrieblichen Gründen gilt die sogenannte **Sozialauswahl**.

Das heißt, dass für die Auswahl der zu kündigenden Personen personale und familiäre Merkmale herangezogen werden.

Bei diesen Merkmalen handelt es sich um:

- **Dauer der Betriebszugehörigkeit**
- **Alter**
- **Unterhaltsverpflichtungen (Ehepartner und Kinder)**
- **Schwerbehinderung**

Ist ein Arbeitnehmer mit der Kündigung aufgrund der Entscheidung zur Sozialauswahl nicht einverstanden, so kann er

- **mit dem Betriebsrat sprechen.**
- **Rat bei einem Arbeitsrechtler suchen.**
- **Rechtsberatung durch die Gewerkschaft suchen.**
- **Kündigungsschutzklage einreichen oder**
- **eine Abfindung akzeptieren.**

Ein Arbeitsvertrag kann nur ordnungsgemäß gelöst werden, wenn die entsprechenden Kündigungsfristen eingehalten werden.

Die reguläre Kündigungsfrist beträgt vier Wochen. Sie erhöht sich mit der Dauer der Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu dem Betrieb auf bis zu 7 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren und mehr.

Will man diese Vorgaben umgehen, so muss man mit dem Arbeitgeber einen **Aufhebungsvertrag** vereinbaren. Weitere Möglichkeiten einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind, dass der Arbeitgeber **auf die Einhaltung der Frist verzichtet oder der Arbeitnehmer eine fristlose Kündigung provoziert**.

Sicherheits- und Gesundheitsunterweisungen müssen während der Arbeitszeit stattfinden und entsprechend vergütet werden. Die Durchführung außerhalb der Arbeitszeit ist nicht erlaubt.

