

**WKA-LF09-LS12a | Arbeitsverhältnisse beenden****Situation**

Sie sind in Ihrem letzten Ausbildungsjahr zur Automobilkauffrau bzw. zum Automobilkaufmann bei der Grosser GmbH und werden seit 1. Juni in der Personalabteilung eingesetzt. Ihr Vorgesetzter, Dieter Eisenhardt, hat Ihnen am ersten Tag einen groben Überblick über die Tätigkeiten gegeben. Dabei haben Sie sich Notizen gemacht. Heute ist er krank und Sie müssen ihn in verschiedenen Angelegenheiten vertreten.

Aufträge

1. Vervollständigen Sie für Ihr Berichtsheft die angefangene Notiz mithilfe des Informationstextes und der Gesetzesparagrafen.
2. Der Lagerleiter, Herr Bunt, informiert Sie, dass die Mitarbeiterin Sarah Klein öfters zu spät kommt. Als Sie im Zeiterfassungssystem die Zeiten abrufen, erscheint eine Übersicht ihrer Anwesenheitszeiten. Verfassen Sie eine Abmahnung an Sarah Klein.
3. Ein Kollege aus der Personalabteilung schimpft: „Immer diese Probleme mit dem Betriebsrat – der nimmt’s aber auch genau mit den Vorschriften bei Kündigungen. Letztes Jahr mussten zwei Kündigungen zurückgenommen werden.“ Verfassen Sie eine Arbeitsanweisung für das Organisationshandbuch, um solche Probleme zukünftig zu vermeiden.
4. Einige Wochen später, am 10. Juli 20xx informiert Sie Herr Eisenhardt, dass die Umsatzzahlen in der Filiale Stuttgart-Möhringen in den letzten Jahren stark rückläufig waren. Deshalb muss heute eine der vier Verkäuferinnen gekündigt werden.
 - Führen Sie mithilfe einer Tabelle eine Sozialauswahl durch und entscheiden Sie, wem gekündigt wird.
 - Verfassen Sie ein unterschiftsreifes Kündigungsschreiben an die ausgewählte Mitarbeiterin.

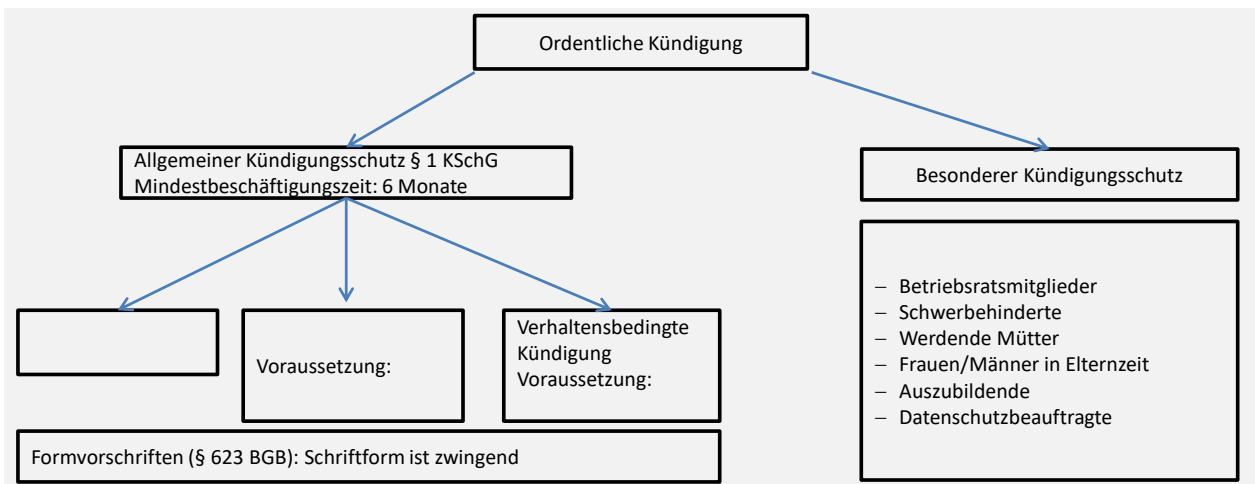
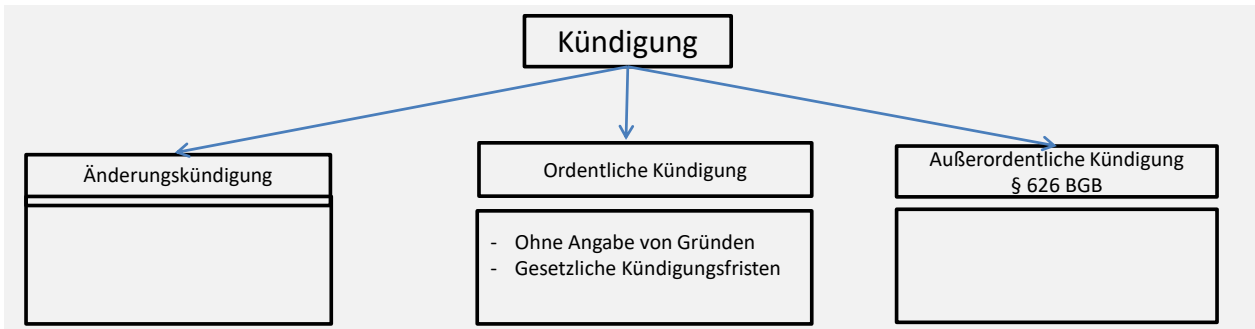


Datenkranz

Notiz für das Berichtsheft

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Ein Arbeitsverhältnis kann durch einen **Aufhebungsvertrag**, durch **Fristablauf** oder durch **Kündigung** beendet werden.



Informationstext

Besonderer Kündigungsschutz

Der Gesetzgeber hat für verschiedene Personengruppen (Betriebsratsmitglieder, Schwerbehinderte, werdende Mütter, Frauen und Männer in Elternzeit, Auszubildende, Wehrdienstleistende, Personen in Pflegezeit) wegen ihrer besonderen Schutzbedürftigkeit einen eigenen Kündigungsschutz geschaffen.

Dieser besondere Kündigungsschutz reicht viel weiter als der allgemeine Kündigungsschutz. Gegenüber der geschützten Personengruppe ist eine Kündigung – wenn überhaupt – nur unter besonders engen Voraussetzungen oder sogar nur aus wichtigem Grund möglich.



Bildschirmauszug Zeiterfassung (Mittwoch, 10. Juni 20xx)

Anwesenheit Sarah Klein		
Pers. Nr. 345,		
Privatanschrift: Schulweg 9,		
70771 Leinfelden-Echterdingen		
vereinbart: 07:00 ohne Gleitzeit		
		Beginn
Montag	1. Juni xx	06:55
Dienstag	2. Juni xx	07:20
Mittwoch	3. Juni xx	08:15
Donnerstag	4. Juni xx	06:55
Freitag	5. Juni xx	07:00
Montag	8. Juni xx	06:55
Dienstag	9. Juni xx	07:00
Mittwoch	10. Juni xx	07:30

Auszug aus einer Fachzeitschrift

Abmahnung

Der Gesetzgeber hat auf eine gesetzliche Normierung des Rechtsinstituts der Abmahnung verzichtet. Die Voraussetzungen einer wirksamen Abmahnung sind von der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit entwickelt worden. Eine verhaltensbedingte Kündigung darf grundsätzlich nur dann erfolgen, wenn der Kündigung eine einschlägige Abmahnung vorausgegangen ist. Dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin soll durch die Abmahnung vor Augen geführt werden, dass

der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten als Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten bewertet. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin soll durch die Abmahnung die Gelegenheit erhalten, sein bzw. ihr Verhalten in Zukunft arbeitsvertragskonform zu gestalten.

Anforderungen an eine Abmahnung:

- Beschreibung des Fehlverhaltens
- Aufforderung zur Besserung
- Androhung der Kündigung

Informationen über Verkäuferinnen

Gundula Langer,
49 Jahre, wohnhaft
im Renninger Weg 2,
in 70698 Stuttgart,

seit 4 Monaten im
Unternehmen,
ledig, 3 Kinder

Karola Klein,
44 Jahre, wohnhaft
im Spitzweg 4, in
70654 Stuttgart,

seit 17 Jahren im
Unternehmen,
verheiratet, 2 Kinder

Amalia Pfeifer,
57 Jahre, wohnhaft
im Dorrer Weg 3, in
75962 Stuttgart,

seit 2 Jahren im
Unternehmen,
geschieden,
3 unterhaltspflichtige
Kinder

Sophie Buchmann,
34 Jahre, wohnhaft in
der Birger Straße 5,
70689 Plieningen,

seit 8 Jahren im
Unternehmen,
verheiratet, kinderlos



Auszug aus der Betriebsvereinbarung der Autohaus Grosser GmbH

Vor der Kündigung hat der Arbeitgeber festzustellen, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Kündigung am wenigsten hart treffen wird. Diese hat er zu entlassen. Kriterien sind das Lebensalter, die Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung.

Der Arbeitgeber nimmt die Sozialauswahl nach folgendem Punkteschema vor:

Alter: 1 Punkt für jedes vollendete Lebensjahr (maximal 55 Punkte)

Betriebszugehörigkeit: bis zu 10 Jahren - je Jahr 1 Punkt, ab dem 11. Jahr - je Jahr 2 Punkte (max. 70 Punkte). Dabei werden nur Zeiten der Betriebszugehörigkeit bis zum vollendeten 55. Lebensjahr berücksichtigt.

Unterhaltspflichten: je unterhaltsberechtigtem Kind 4 Punkte, verheiratet 8 Punkte

Erwerbsminderung: bei Schwerbehinderung bis 50 % 5 Punkte, über 50 % je 10 % Erwerbsminderung jeweils 1 Punkt.

Gesetzesauszüge

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

§ 622 BGB Kündigungsfrist für Angestellte und Arbeiter

- (1) Das Arbeitsverhältnis 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. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

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

§ 623 BGB Schriftform der Kündigung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 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.



Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

§ 2 Änderungskündigung

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an [...]



Betriebsverfassungsgesetz

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören.

[...]

Drittes Buch Sozialgesetzbuch

§ 38 Arbeitsförderung Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden

(1) Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, haben sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden. Zur Wahrung der Frist nach den Sätzen 1 und 2 reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis. [...]

Quelle: www.gesetze-im-internet.de