

Spezieller Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und der Elternzeit

Während der Schwangerschaft und Elternzeit ist grundsätzlich keine Kündigung möglich. Erwerbstätige Frauen, die schwanger sind, genießen Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung.

Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt war oder er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung darüber informiert wurde. Wird diese Zwei-Wochen-Frist unverschuldet versäumt, soll die Mitteilung über die Schwangerschaft aber unverzüglich nach Kenntnis der Tatsache nachgeholt werden. Lassen Sie sich auf jedem Fall beraten, damit die Kündigung aufgehoben wird.

Acht Wochen vor dem geplanten Beginn der Elternzeit, während der Elternzeit oder bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Wird Ihnen trotzdem gekündigt, können Sie dagegen klagen.

Wichtig:

Teilen Sie Ihrem Arbeitgeber schriftlich mit, dass Sie schwanger sind. Vermeiden Sie eine mündliche Mitteilung ohne Zeugen!

Befristete Arbeitsverträge enden auch bei Schwangerschaft automatisch zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Bei einer Änderungskündigung, einer außerordentlichen Kündigung oder bei anderen besonderen Formen der Beendigung des Arbeitsvertrages wenden Sie sich bitte umgehend an die Servicestelle Arbeitnehmerfreizügigkeit oder an eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt.

Beratungsstelle Arbeitnehmerfreizügigkeit Schleswig-Holstein

Legienstraße 22, 24103 Kiel
Telefon: +49 (0)431 5195-170
E-Mail: gutearbeit@sh.arbeitundleben.de
www.sh.arbeitundleben.de



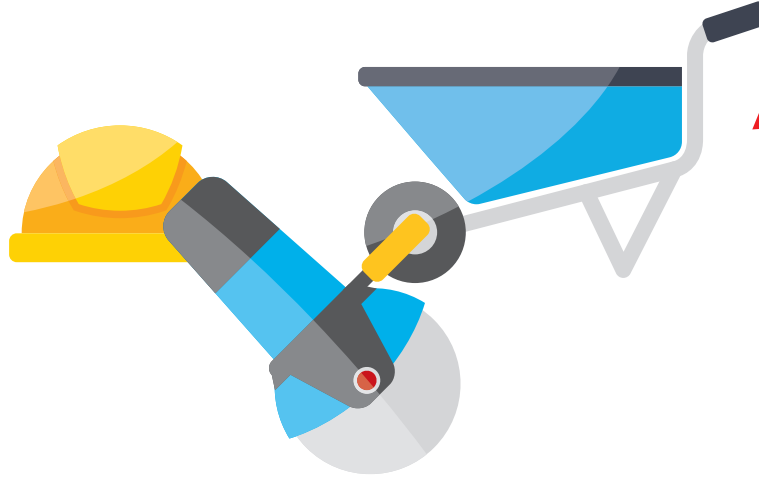
Arbeitszeit und Kündigungsschutz



Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt grundsätzlich acht Stunden am Tag. Eine Verlängerung der Arbeitszeit auf zehn Stunden ist möglich, wenn innerhalb von sechs Monaten die zusätzliche Arbeitszeit mit Freizeit ausgeglichen wird. Nach der täglichen Arbeitszeit müssen Sie eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Die wöchentliche Arbeitszeit darf im Durchschnitt (innerhalb von sechs Monaten) 48 Stunden nicht überschreiten.

An Sonn- und Feiertagen gilt generell ein Beschäftigungsverbot. Ausnahmen sind möglich und entweder im Gesetz geregelt oder bedürfen der Bewilligung des Amtes für Arbeitsschutz. In einigen Branchen, zum Beispiel Gesundheitswesen (z.B. Krankenhäuser, Pflegeheime), Gastronomie oder Hotelgewerbe, ist Sonn- und Feiertagsarbeit ohne Genehmigung des Amtes zulässig. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen jedoch beschäftigungsfrei bleiben. Wenn Sie an einem Sonntag arbeiten, haben Sie innerhalb von zwei Wochen Anspruch auf einen Ersatzruhetag. Arbeiten Sie an einem Feiertag, haben Sie Anspruch auf einen Ersatzruhetag innerhalb der nächsten acht Wochen.



Pausen

Pausen sind Pflicht. Sie sind ab der sechsten Arbeitsstunde gesetzlich vorgeschrieben. Ruhepausen sind im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeitszeit und müssen eingehalten werden. Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden steht Ihnen eine Pause von mindestens 30 Minuten zu. Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden muss Ihr Arbeitgeber Ihnen eine Pause von mindestens 45 Minuten gewähren.

Bei schweren körperlichen Arbeiten oder einseitigen Belastungen sind zusätzliche Erholungszeiten erforderlich. Diese Zeiten gelten nicht als Pausen. Andere, leichtere Arbeiten sind jedoch während dieser Erholungszeiten zulässig. Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an das Amt für Arbeitsschutz oder Ihre Berufsgenossenschaft.

Gesetzliche Sonderregelungen für Pausen gelten für werdende und stillende Mütter sowie für Fahrpersonal.

Allgemeiner Kündigungsschutz

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss schriftlich erfolgen. Eine Kündigung gilt als einseitige Willenserklärung und muss von der Gegenseite nicht unterschrieben werden. Die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit zwei Wochen, im Anschluss daran vier Wochen, jeweils zum Monatsende oder zum Fünfzehnten des darauf folgenden Monats. Bei einer Beschäftigungsdauer ab zwei Jahren beim selben Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber. Nach Ablauf der Probezeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Kündigungsschreiben die Gründe für die Kündigung anzugeben.

Aufgrund verschiedener Tarifverträge gibt es in einzelnen Branchen abweichende Regelungen. So darf zum Beispiel in der Reinigungsbranche während der ersten zwei Wochen der Probezeit mit einer Frist von einem Tag gekündigt werden.

Wichtig:

Gegen eine Kündigung können Sie innerhalb von drei Wochen nach deren Erhalt eine Klage einreichen. Eine Kündigung darf nicht rückwirkend datiert werden. Es ist wichtig, dass Sie beweisen können, wann Sie die Kündigung erhalten haben (z.B. Briefumschlag aufbewahren, Zeugen benennen). In Deutschland darf der Arbeitgeber Ihnen kündigen auch wenn Sie krankgeschrieben sind.