

ermöglichen. Bei fristloser Entlassung nach 18 Uhr muß für eine Unterbringung für die Nacht gesorgt werden.

Bei Entlassung wegen Schwangerschaft möge man dem zuständigen Wohlfahrtsamt Mitteilung machen;

- d) nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind den Hausgehilfen oder Hausangestellten bis zur Erlangung einer neuen Stellung neben dem wöchentlichen freien Nachmittag an zwei weiteren Tagen einige Stunden zur Stellensuche freizugeben. Der Haushaltungsvorstand kann den Nachweis verlangen, daß die außerordentliche Freizeit zur Stellensuche verwendet wurde. Die Hausgehilfin oder -angestellte ist verpflichtet, die Erlangung einer neuen Stelle dem Haushaltungsvorstand sofort mitzuteilen (§ 629 BGB);
- e) beim Austritt sind dem Ausscheidenden sein Eigentum, sein Geld und seine Papiere und mindestens eine Bescheinigung über die im Haushalt verbrachte Zeit auszuhändigen (§ 630 BGB).

Kündigungsschutz:

Vor willkürlicher Kündigung von Seiten des Arbeitgebers schützt den Arbeitnehmer das für das ganze Bundesgebiet geltende Kündigungsschutzgesetz vom 10. August 1951. Das Gesetz macht den privaten Arbeitnehmer im Betrieb weitgehend vom Willen des Arbeitgebers unabhängig, indem es sozial ungerechtfertigte Kündigungen für rechtsunwirksam erklärt (§ 1 KSchG).

Was sozial ungerechtfertigte Kündigung ist, erläutert das Gesetz nicht näher. Alter, Familienverhältnisse, Betriebszugehörigkeit und die Möglichkeit, einen anderen Arbeitsplatz zu erhalten, dürften entsprechende Merkmale sein. Als sozial ungerechtfertigt gilt im allgemeinen eine Kündigung, die nicht durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb ausgesprochen wird. Wenn eine Verminderung der Belegschaft erforderlich ist, gilt eine Kündigung dann als sozial ungerechtfertigt, wenn bei der Auswahl der zu Entlassenden soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt werden; es müßte nur sein, daß der Personenauswahl im einzelnen ebenfalls wieder wirtschaftliche oder betriebstechnische Gesichtspunkte zugrunde liegen. Bei der Einschränkung des Betriebspersonals kann beispielsweise ein Familienvater mit mehreren Kindern, der als Hilfsarbeiter beschäftigt wird, entlassen werden, während ein junger und lediger Facharbeiter behalten wird (§ 1 Abs. 3 KSchG).

Der Kündigungsschutz gilt nicht für Betriebe, die regelmäßig nicht mehr als fünf Arbeitskräfte beschäftigen, wobei Lehrlinge nicht mitgezählt werden; ebenso nicht mitarbeitende Familienangehörige, soweit sie nicht sozialversicherungspflichtig sind (§ 21 KSchG); ferner bei Arbeitnehmern, die nicht mehr als sechs Monate im Betrieb ohne Unterbrechung beschäftigt waren und noch nicht zwanzig Jahre alt sind (§ 1 KSchG). Weiter haben Kündigungen und Entlassungen

als Maßnahmen im wirtschaftlichen Kampf zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern keinen Kündigungsschutz (§ 23 KSchG). Die Vorschriften über das Recht zur außerordentlichen Kündigung (fristlosen Entlassung) werden durch das Kündigungsschutzgesetz gleichfalls nicht angetastet (§ 11 KSchG).

Die Kündigung kann der Arbeitnehmer durch eine Feststellungsklage beim Arbeitsgericht anfechten. Sie muß innerhalb drei Wochen nach Zustellung der Kündigung erhoben werden; wird innerhalb dieser Frist nicht geklagt, ist die Kündigung von Anfang an wirksam (§ 3 KSchG). In dem Gerichtsverfahren muß der Arbeitgeber den Nachweis liefern, daß die Kündigung durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers oder durch dringende betriebliche Notwendigkeiten gerechtfertigt ist.

Entscheidet das Gericht, daß die Kündigung sozial ungerechtfertigt und demzufolge das Arbeitsverhältnis nicht gelöst ist, hat der Arbeitnehmer an sich Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Kann ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden, kann das Arbeitsgericht den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung verurteilen, welche je nach der Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb und nach den wirtschaftlichen Verhältnissen beider Parteien bis zu zwölf Monatsverdiensten betragen kann (§§ 7, 8 KSchG). Wird nach der Entscheidung des Gerichts das Arbeitsverhältnis fortgesetzt, hat der Arbeitgeber für die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer auf Grund der Kündigung bis zum Urteil nicht gearbeitet hat, das übliche Entgelt nachzuzahlen, jedoch unter Anrechnung dessen, was dieser inzwischen durch anderweitige Arbeit verdient hat oder hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen; weiter werden angerechnet Beträge, die dem Arbeitnehmer in der Zwischenzeit infolge Arbeitslosigkeit von der Arbeitslosenversicherung, der Arbeitslosenfürsorge, aus der Sozialversicherung und der öffentlichen Fürsorge zugeflossen sind. Diese Beträge muß jedoch der Arbeitgeber an die genannten Sozialeinrichtungen zurückersetzen (§ 9 KSchG).

Hat der Arbeitnehmer, zu dessen Gunsten das Gericht entschieden hat, in der Zwischenzeit ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen, kann er innerhalb einer Woche nach Rechtskraft des Urteils dem bisherigen Arbeitgeber erklären, daß er auf die Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses keinen Wert mehr lege. In diesem Falle wird ihm entgangener Arbeitsverdienst nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses gewährt, auch dann, wenn das Arbeitsentgelt am neuen Arbeitsplatz niedriger ist als am bisherigen (§ 10 KSchG).

Mutterschutz:

Unter die Bestimmungen über den Schutz der erwerbstätigen Mutter fallen alle weiblichen Arbeitnehmer, welche in Verwaltungen oder Betrieben beschäftigt werden. Nur Hausgehilfinnen und Hausangestellte fallen insoweit nicht