# Teil 1: Vertragliche Grundlagen

Arbeitsverhältnisse können aus unterschiedlichen Gründen beendet werden:

1. Zeitablauf: Häuﬁg gelten Arbeitsverträge nur für einen bestimmten Zeitraum. So stellen viele Firmen für das Weihnachtsgeschäft neues Personal ein. Dann steht im Vertrag: befristet bis zum 31.12.. Am 31.12. endet dann also der Arbeitsvertrag.
2. Aufhebungsvertrag: Manchmal einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar- auf, dass ein Arbeitsvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist enden soll. Dann spricht man von einem Aufhebungsvertrag.
3. Kündigung: Eine Kündigung kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitneh- mer aussprechen.



Wichtig!

Wenn Sie selber kündigen oder einen Aufhebungsvertrag unterschreiben und dann arbeitslos werden, verhängt die Agentur für Arbeit eine Sperr- frist. Das bedeutet, dass Sie für mehrere Wochen kein Geld bekommen, weil Sie selbst gekündigt haben.

Schreibe bitte jeweils „Richtig“ oder „Falsch“ hinter die nachfolgenden Aussagen.



1





Falsch 2x Richtig 3x

Beim Zeitablauf gilt der Vertrag nur für einen bestimmten Zeitraum..

Bei der Kündigung lösen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Vertrag unter Beachtung der Kündigungsfristen

Beim Aufhebungsvertrag endet der Vertrag zu einem bestimmten Zeitpunkt. Der

Zeitpunkt wurde bei Vertragsbeginn vereinbart.

Beim Aufhebungsvertrag einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf den Vertrag zu lösen, ohne die Kündigungsfristen zu beachten.

Beim Zeitablauf gilt der Vertrag nur unbefristet .

Ordnen Sie bitte zu, indem Sie die Situationen den richtigen Begriﬀen zuordnen.



2

Der befristete Vertrag von Soja läuft am 01.01.2021

aus.

Robert arbeitet bereits 12 Jahre in bei Bosch. Er erhält eine Abﬁndung, wenn er den Betrieb in zwei Monaten

verlässt. Sven kündigt, weil er eine andere Stelle gefunden hat.

Carina erhält 3 Wochen keine Arbeotslosenunterstützung, weil sie durch Diebstahl

ihre Kündigung herbeigeführt hat.

Sperrfrist Aufhebungsvertrag Kündigung Zeitablauf

Zu den unten dargestellten Situationen passt immer nur EINER der aufgeführten  Begriﬀe.



3

Schreiben Sie hinter jede Situation die richtige Zahl.

Zeitablauf: 1

Sperrfrist: 2

Aufhebungsvertrag: 3

Kündigung: 4



|  |  |
| --- | --- |
| Situationsbeschreibung | ? |
| Anika teilt ihrem neuen Arbeitgeber mit, wann sie ihre jetzige Firma verlassen und bei ihm beginnen kann. |  |
| Sven möchte seine Ausbildung abbrechen und eine Lehre als KFZ- Mechatroniker beginnen. |  |
| Karl ist so oft zu spät gekommen, dass er eine fristlose Kündigung erhält. |  |
| Simone möchte sich ab sofort mehr um ihre Familie kümmern und nicht mehr berufstätig sein. |  |
| Herr Frügler stellt aufgrund der angespannten Wirtschaftlage Arbeitnehmer nur noch befristet ein. |  |
| Conny erhält einen Jahresvertrag mit Aussicht auf fristlose Übernahme |  |
| Frau Weber arbeitet im Haarsalon Beauty. Ihr wird gekündigt, weil sie zuhause ihrer Friseurtätigkeit nachgegangen ist. |  |

# Fristlose Kündigung

Manchmal passieren Dinge im Betrieb, die es dem Arbeitgeber oder dem Arbeitneh- mer nicht mehr möglich machen, zusammen zu arbeiten. Hierzu gehören Beleidi- gung, Diebstahl oder ausbleibende Gehaltszahlungen. Das Vertrauensverhältnis ist dadurch gestört. Dann darf sofort ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist - also frist- los - gekündigt werden.

Trotzdem muss diese Kündigung immer schriftlich erfolgen. Mündliche Kündigun-

gen sind ungültig.

Außerdem darf der Grund für eine fristlose Kündigung nicht länger als 2 Wochen zurückliegen.

Derjenige, der gekündigt wird, muss unter Umständen Schadensersatz bezahlen.

 Bitte setzen Sie die richtigen Wörter ein.



1

Manchmal passieren Dinge im Betrieb, die es dem Arbeitgeber oder dem Arbeitneh- mer nicht mehr möglich machen, . Hierzu

gehören Beleidigung, oder ausbleibende

. Das ist

dadurch gestört. Dann darf sofort ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist - also

- gekündigt werden.

Trotzdem muss diese Kündigung immer erfolgen. Mündliche Kündigungen sind ungültig.

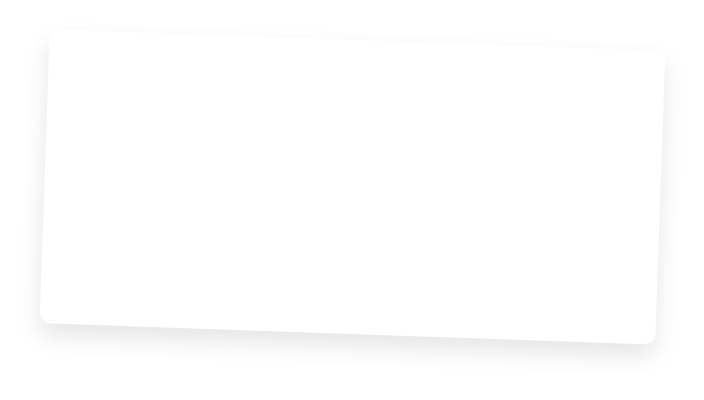
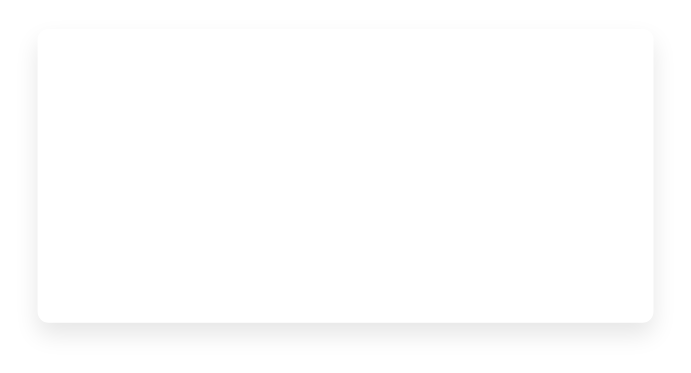
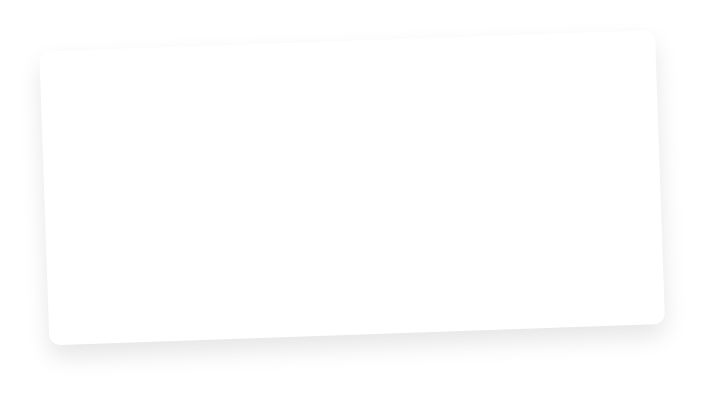
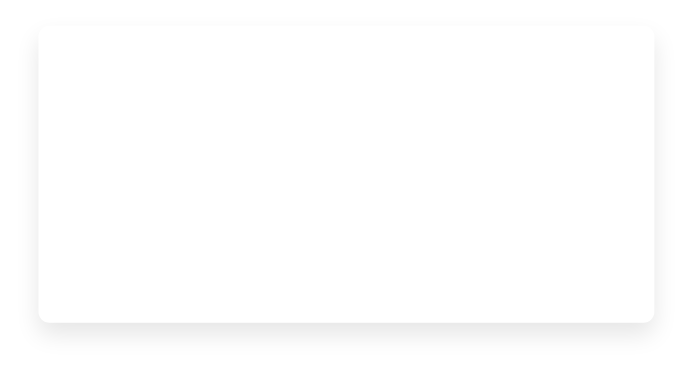
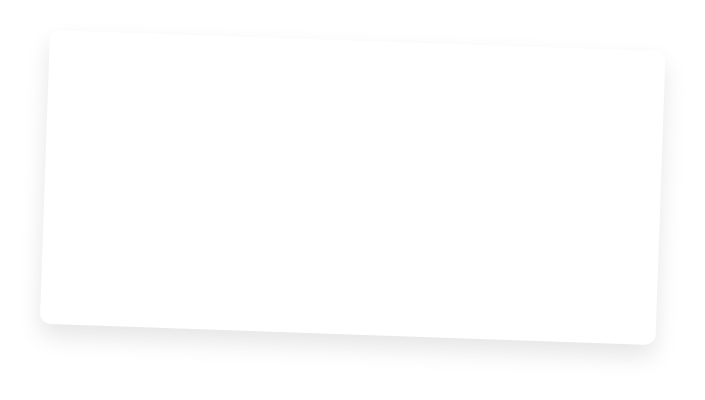
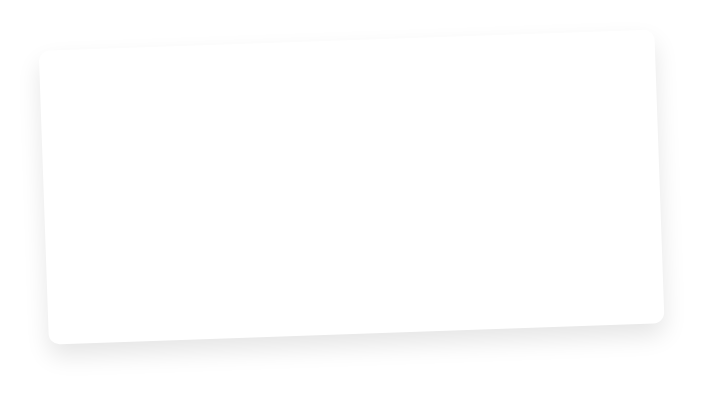
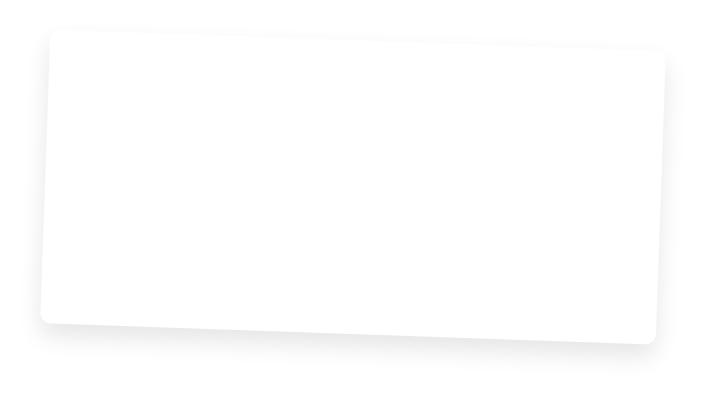
Außerdem darf der Grund für eine fristlose Kündigung nicht länger als zurückliegen.

Derjenige, der gekündigt wird, muss unter Umständen bezahlen.

Gehaltszahlungen, Wochen, schriftlich, fristlos, Schadenersatz, Diebstahl, Ver-

trauensverhältnis, zusammen zu arbeiten

Bitte sortieren Sie die Kündigungsgründe (Fristlose Kündigung). Tragen Sie die Texte der Posts in die richtige Spalte ein der Tabelle ein. Die Tabelle ﬁnden Si auf der nächsten Seite.



2

Ein Auszubildender prü- gelt sich mit seinem Kolle- gen (Tätlichkeit)



Eine Arbeitnehmer stiehlt Ware (Diebstahl)



# Wiederholung: Gemischte Übungen Teil 1 und Teil 2

Bitte ﬁnden Sie das Lösungswort, indem Sie die Wörter im Kreuzworträtsel ermitteln..



1

Kündigungsform

1 2 3 4 5 6 7 8

Ordentliche Kündigung ohne Beachtung der Kündigungsfrist

1

2

3

3

4

1

4

8

5

5

6

7

2

6

7

1

Keine ﬁnanzielle Unterstützung aufgrund selbst herbeigeführter fristloser Kündigung Arbeitsverträge, die nur für einen bestimmten Zeitraum gelten

2

3

4

Ein Grund zur fristlosen Kündigung

Vorgeschriebene Form, in der eine Kündigung erfolgen muss Ein Grund zur fristlosen Kündigung

5

6

7

Ein Grund zur fristlosen Kündigung

Bitte kreuzen Sie jeweils die richtigen Antworten an:



2

1. Bei welchem Vertragsabschluss handelt es sich um eine Vertragsbeendigung nach Zeitablauf? (1/5)

Frau Kilius verhandelt mit dem Arbeitgeber über eine vorzeitige Freistellung.

Herr Bechtle kündigt fristlos.



Die Arbeitsvertrag von Simone läuft am 31. Dezember aus.

Sven wird nach 10 Jahren unter Einhaltung der Kündigungsfrist entlassen.

1. Bei welchem Vertragsabschluss handelt es sich um eine Vertragsbeendigung mit ordentlicher Kündigung? (1/5)

Frau Kilius verhandelt mit dem Arbeitgeber über eine vorzeitige Freistellung.

Herr Bechtle kündigt fristlos.



Sarah erhält aufgrund ihrer ständigen Unpünktlichkeit eine Kündigung. Sven wird nach 10 Jahren unter Einhaltung der Kündigungsfrist entlassen.

1. Bei welchem Vertragsabschluss handelt es sich um einen Aufhebungsvertrag (1/5)

Frau Kilius verhandelt mit dem Arbeitgeber über eine befristete Freistellung.

Herr Strumpf einigt sich mit seinem Arbeitgeber auf eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sarah erhält aufgrund ihrer ständigen Unpünktlichkeit eine Kündigung. Sven kündigt, da er seit 3 Monaten keinen Lohn erhalten hat.



1. Bei welchem Vertragsabschluss handelt es sich um eine fristlose Kündigung (2/5)

Frau Kilius verhandelt mit dem Arbeitgeber über eine befristete Freistellung.

 Carina verlässt mit auslaufendem Arbeitsvertrag den Betrieb.

Sarah`s Arbeitsverhltnis endet, weil sie ihren Arbeitgeber schwer beleidigt hat..

 Sven kündigt, da er seit 3 Monaten keinen Lohn erhalten hat.

1. Wie muss eine Kündigung erfolgen? (1/5) Formlos



Mündlich

Schriftlich

Mündlich oder schriftlich

1. Wie nennt man die Zeit, in der aufgrund selbstverschuldeter Kündigung keine ﬁnanzielle Unterstützung gewährt wirde? (1/4)

Sperrzeit Zahlungsaussetzung Karenzzeit



Sperrfrist

 7. Wie lange darf der Grund für eine fristlose Kündigung höchstens zurückliegen? (1/5) Drei Wochen



Zwei Woche

Vier Wochen 2 Wochen



# Teil 3: Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer

Von einer ordentlichen Kündigung spricht man, wenn unter Einhaltung der Kündigungsfris- ten gekündigt wird.

Dennis besucht seine Mutter, die als Personalleiterin in einem Kaufhaus arbeitet:

Dennis:

Mutter:

Dennis: Mutter:

Dennis: Mutter:

Dennis: Mutter:

Hallo Mama! Es hat geklappt. Ich bekomme die Arbeitsstelle in dem neuen Edeka um die Ecke. Dann brauche ich nicht mehr jeden Tag eine Stunde zur Arbeit fahren. Herrlich!

Ach, das freut mich aber für dich! Hast du schon bei deiner jetzigen Arbeitsstelle gekündigt?

Nein, noch nicht. Und ich habe auch echt Angst, dass der Chef das nicht zulässt.

Da brauchst du keine Angst zu haben, Kündigungen sind immer einseitige Willenserklärungen, da muss der andere nicht zustimmen.

Okay, dann sag ich meinem Chef morgen Bescheid.

Ja, mach das. Aber du musst auch unbedingt dafür sorgen, dass der Chef die Kündigung schriftlich auch wirklich zugestellt bekommt. Man sagt dazu: Eine Kündigung ist empfangsbedürftig. Und damit du die Kündigung beweisen kannst schickst du die Kündigung am besten noch zusätzlich per Einschreiben.

Okay, das mache ich. Der neue Chef möchte wissen, wann ich bei ihm anfangen kann. Zu welchem Datum kann ich denn kündigen?

Für dich als Arbeitnehmer gilt immer eine Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen. Du kannst immer nur zum 15. oder zum letzten Tag des Monats kündigen.

Bearbeiten Sie bitte den nachfolgenden Lückentext:



1

Kündigungen sind immer Willenserklärungen, da muss der andere nicht zustimmen. Man muss dafür sorgen, dass der Chef die Kündigung

bekommt. Man sagt dazu: Eine Kündigung ist

. Für einen Arbeitnehmer gilt immer eine Kündigungs-

frist von mindestens . Man kann immer nur zum oder zum eines Monats kündigen.

Nehmen Sie sich einen Kalender dazu und bestimmen Sie, zu welchem Termin Dennis selber kündigen kann (Letzter Arbeitstag)



2

|  |  |
| --- | --- |
| Kündigung am: | Letzter Arbeitstag: |
| 22.Januar |  |
| 01. März |  |
| 15. August |  |
| 11. Mai |  |



Bitte beachten Sie: Die Kündi- gungsfrist ist mindestens 4 Wochen. Man kann nur zum

15. oder letzten eines Monats kündigen!



Ordnen Sie dem Kündigungsdatum den jeweils richtigen letzten Arbeitstag zu:

* 1. Mai



3

15. Oktober

21. Februar

07. März

26. Juni

15. April

31. Juli

15. Juni

31. März

15 November

Schreibe bitte jeweils „Richtig“ oder „Falsch“ hinter die nachfolgenden Aussagen.



4



Falsch 3x Richtig 4x

Eine Kündigung ist eine zweiseitige Willenserklärung.

 Bei einer Kündigung muss man niemanden um sein Einverständnis bitten.

Die Kündigung kann schriftlich oder mündlich erfolgen. Die Kündigung muss immer schriftlich erfolgen.

Eine Kündigung sollte als Einschreiben erfolgen.

Bei einem Einschreiben bestätigt der Empfänger den Erhalt der Kündigung.

Als Arbeitnehmer gilt immer eine Kündigungsfrist von sechs Wochen.

# Teil 4: Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber

Möchte ein Chef seinen Arbeitnehmer kündigen gelten verschiedene Regeln:

* Ist der Arbeitnehmer weniger als 2 Jahre im Betrieb kann der Chef mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder letzten eines Monats kündigen.
* Für Arbeitnehmer, die mindestens zwei Jahre im Betrieb sind und älter sind als 25 Jahre gelten längere Kündigungsfristen. Sie sind besonders geschützt.

Deshalb gilt:

Kündigt der Chef seinen Arbeitnehmer, der länger als 2 Jahre im Betrieb ist, muss der Chef längere Kündigungsfristen einhalten. Bei Arbeitnehmern, die weniger als 2 Jahre im Betrieb sind, gelten dieselben Kündigungsfristen als wenn der Angestellte selber kündigt.



1



Bitte füllen Sie die Lücken aus. Die Wörter ﬁnden Sie am Ende des Textes. Möchte ein Chef seinen Arbeitnehmer kündigen gelten verschiedene Regeln:

* Ist der Arbeitnehmer im Betrieb, kann der Chef mit einer Frist von

kündi-

gen.

* Für Arbeitnehmer, die im Betrieb sind und

gelten längere Kündigungsfristen. Sie sind

besonders geschützt.

Deshalb gilt: Kündigt der Chef seinen Arbeitnehmer, der länger als 2 Jahre im Betrieb ist, muss der Chef einhalten. Bei Arbeit-

nehmern, die weniger als 2 Jahre im Betrieb sind, gelten Kündigungsfris- ten als wenn der Angestellte .

(selber kündigt - weniger als 2 Jahre -dieselben - älter sind als 25 Jahre - längere Kündi- gungsfristen - mindestens zwei Jahre - 4 Wochen zum 15. oder letzten eines Monats)

Die ist ein Überblick über die geltenden Kündigungsfristen.

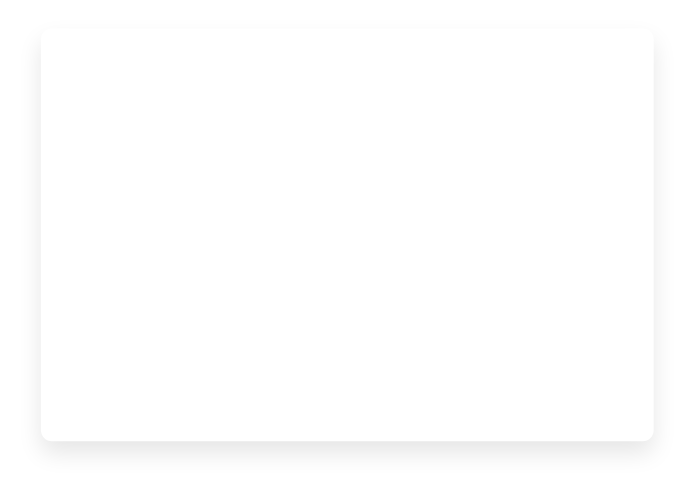


|  |  |
| --- | --- |
| Betriebszugehörigkeit | Kündigungsfrist |
| Probezeit | 2 Wochen |
| unter 2 Jahre | gesetzliche Kündigungsfrist (4 Wochen zum 15. oder letzten eines Monats) |
| ab 2 Jahre | 1 Monat zum Monatsende |
| ab 5 Jahre | 2 Monate zum Monatsende |
| ab 8 Jahre | 3 Monate zum Monatsende |
| ab 10 Jahre | 4 Monate zum Monatsende |
| ab 12 Jahre | 5 Monate zum Monatsende |
| ab 15 Jahre | 6 Monate zum Monatsende |
| ab 20 Jahre | 7 Monate zum Monatsende |

Die Geschäfte von Herrn Sobring laufen schlecht. Des- halb muss er seinen acht Angestellten kündigen. Herr Sobring erstellt eine Liste mit den Namen und der Be- triebszugehörigkeit der Angestellten. Mit diesen Anga- ben sollen Sie die Kündigungsfrist und das Kündigungs- datum errechnen. In der ersten zeile gibt er Ihnen ein Beispiel an die Hand. Die Kündigung erfolgt am 12. Ja- nuar.



2



Ab einer Kündigungsfrist von einem Monat ist eine Kündigung immer erst zum Monatsende möglich.



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Name | Betriebszu- gehörigkeit | Kündigungsfrist | Kündigungsdatum |
| Herr Freisler | 34 Jahre | 7 Monate zum Monatsende | 31. August |
| Frau Eber | Probezeit: 7 Wochen |  |  |
| Frau Zierach | 5 Jahre |  |  |
| Herr Bertold | 12 Jahre |  |  |
| Herr Frank | 3 Jahre |  |  |
| Frau Zeisig | 16 Jahre |  |  |
| Herr Nebel | 8 Jahre |  |  |
| Frau Chrast | 1,5 Jahre |  |  |

# Kündigungsschutz bei mehr als 10 Mitarbeitern

Arbeitet man in einem kleinen Betrieb mit weniger als 10 Arbeitnehmern kann der Chef

ohne Angabe von Gründen fristgerecht kündigen.

Ab einer Betriebsgröße von 10 Arbeitnehmern und einer Betriebszugehörigkeit ab 6 Mo- naten geht das nicht mehr so einfach. Der Chef muss seine Kündigung begründen. Wenn es in dem Unternehmen einen Betriebsrat gibt, muss der Betriebsrat angehört werden, sonst ist die Kündigung ungültig. Sie können innerhalb von 3 Wochen gegen eine Kündigung Wi- derspruch einlegen. Dann entscheidet das Arbeitsgericht, ob die Kündigung gilt.

Diese Regelungen stehen im Kündigungsschutzgesetz.

Schreibe bitte jeweils „Richtig“ oder „Falsch“ hinter die nachfolgenden Aussagen.



1





Falsch 5x Richtig 2x

In einem Betrieb mit mehr als 10 Arbeitnehmern kann der Chef ohne Angabe von Gründen fristlos kündigen

In einem Betrieb mit mehr als 10 Arbeitnehmern kann der Chef ohne Angabe von Gründen fristgerecht kündigen

In einem Betrieb mit weniger als 10 Arbeitnehmern kann der Chef ohne Angabe von Gründen fristgerecht kündigen

Ab einer Betriebsgröße von 5 Arbeitnehmern und einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten muss die Kündigung begründet werden.

Ab einer Betriebsgröße von 10 Arbeitnehmern und einer Betriebszugehörigkeit von 4 Monaten muss die Kündigung begründet werden.

Ab einer Betriebsgröße von 10 Arbeitnehmern und einer Betriebszugehörigkeit von 6

Monaten muss die Kündigung begründet werden

Wenn es in dem Unternehmen einen Betriebsrat gibt, muss der Betriebsrat zustimmen, sonst ist die Kündigung ungültig.

Wenn es in dem Unternehmen einen Betriebsrat gibt, muss der Betriebsrat angehört werden, sonst ist die Kündigung ungültig.

Schreibe bitte jeweils „Richtig“ oder „Falsch“ hinter die nachfolgenden Aussagen.



Falsch 2x Richtig 2x

Sie können innerhalb von 4 Wochen gegen eine Kündigung Widerspruch einlegen.

Sie können innerhalb von 3 Wochen gegen eine Kündigung Widerspruch einlegen.

Dann entscheidet das Arbeitsgericht, ob die Kündigung gilt. Diese Regelungen stehen im Arbeitsschutzgesetz.

Was ist hier schiefgelaufen?



2

In der Westfälischen Rundschau wird über die betriebsbedingten Kündigungen im Un- ternehmen „Schütter - Fliesen und Baustoﬀe“ geschrieben. Dem Redakteur ist allerdings nicht aufgefallen, dass es bei diesen Kündigungen nicht mit rechten Dingen zuging.

Bitte nennen Sie DREI Punkte in dem Text, die gegen geltende Regelungen des Kündi-

gungsschutzes verstoßen:

„Der Betrieb Schütter GmbH muss 12 langjährige Mitarbeiter entlassen. Betriebschef Wör- ning teilte die Kündigung den betroﬀenen Mitarbeitern gestern mündlich mit. Der Betriebs- rat äußerte sich erst nach der Bekanntgabe der Kündigung an die Mitarbeiter zu dem Sach- verhalt. Er teilte mit, innerhalb der nächsten 4 Wochen Widerspruch gegen die Kündigungen einzulegen.“



Was gilt für welchen Betrieb?



3

Tragen Sie die Regeln in die richtige Spalte ein. Alle Arbeitnehmer sind bereits mehr als 6 Monate im Betrieb tätig.



|  |  |
| --- | --- |
| Kündigung bei mehr als 10 Mitarbeitern | Kündigung bei weniger als 10 Mitarbeitern |
| 1. | 1. |
|  |  |
| 2. | 2. |
|  |  |
| 3. | 3. |
|  |  |

fristgerecht - ohne Angabe von Gründen - Anhörung des Betriebsrates - mit Angabe von Gründen - ohne Anhörung des Betriebsrates - fristgerecht

# Kündigungsgrund: Die Person des Arbeitnehmers

Liegt der Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers, kann diese Person das nicht ändern.

Wenn z.B. jemand, der immer sehr langsam arbeitet, an der Kasse arbeiten soll, kann er nicht die Leistung bringen, die dort erwartet wird. (Kündigungsgrund: mangelnde Leis- tung).

Ist jemand geistig nicht in der Lage, seine Aufgaben zu erledigen kann auch er gekündigt werden. (Kündigungsgrund: mangelnde geistige Eignung)

Oder nehmen wir einmal an, jemand, eine sehr kleiner und nicht kräftiger junger Mann soll 50 -Liter Bierfässer verladen. Der wird für diese Arbeit körperlich nicht geeignet sein. (Kündi- gungsgrund: mangelnde körperliche Eignung)

Auch lange oder häuﬁge Krankenscheine gelten als ein Kündigungsgrund, der in der Person des Arbeitnehmers liegt. Hier kann gekündigt werden, weil ein kranker Arbeitnehmer für die Firma eine ﬁnanzielle Belastung darstellt. (Kündigungsgrund: längere oder wiederholte Krankheit)

Was bedeutet bei einer Kündigung „Der Grund liegt in der Person“?  Der Arbeitnehmer kann den Grund für die Kündigung ändern.



1

Der Arbeitgeber kann den Grund für die Kündigung nicht ändern. Er kann „nichts

dafür“, darf aber trotzdem gekündigt werden.

Ordnen Sie das Merkmal der Person dem richtigen Kündigungsgrund zu:



2

Merkmal der Person

Nicola ist farbenblind und will Maler werden.

Sebastian ist klein und schwach und soll schwere Eisenstangen verladen.

Sven arbeitet ständig zu langsam. Carina ist häuﬁg und lange krank.

Kündigungsgrund

Längere oder wiederholte Krankheit

mangelnde Leistung

mangelnde geistige Eignung

mangelnde körperliche Eignung





# Kündigungsgrund: Das Verhalten des Arbeitnehmers

Persönliche Voraussetzungen für eine Arbeit, zum Bespiel Körperkraft oder Gesundheit kann man nicht ändern.

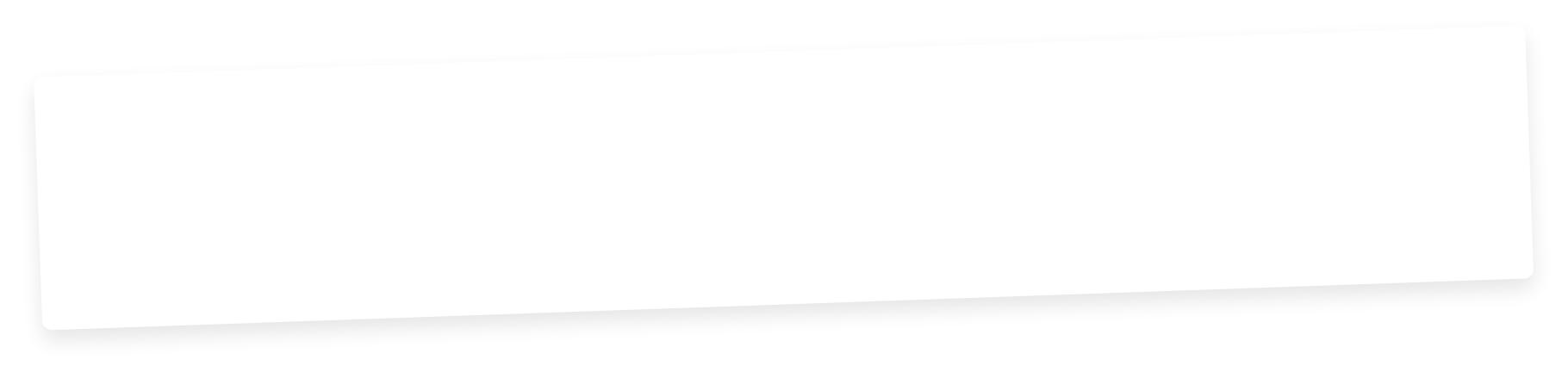
Sein Verhalten kann man aber ändern! Verhalten, das zur Kündigung führen kann:

Häuﬁge Unpünktlichkeit

Krankenschein nicht rechtzeitig abgeben Überstunden verweigern

Alkohol und sonstige Drogen

Störung des Betriebsfriedens, indem man zum Beispiel einen Kollegen schlecht be- handeln. (Mobbing)





Kann dieses Verhalten zu einer Kündigung führen?



1

ja nein



Die Haarfarbe gefällt dem Chef nicht.

Monika ist schwanger.  



Daniela kommt unter Drogeneinﬂuss zur Arbeit.

Serina verpasst ihren Zug und kommt 10 Minuten zu spät zur Arbeit.

ja nein



Phillip gibt seinen Krankenschein ab, als er wieder gesund zur Arbeit kommt.



2

Thomas ist 8 Wochen krank, weil er sich auf der Arbeit verletzt hat.



Ben drückt auf den falschen Knopf und verursacht einen Maschinenschaden.

Tanja kann Svenja nicht leiden und be-

schuldigt sie, in der Kantine gestohlen   zu haben.



Der Betrieb hat sehr viele Aufträge. Trotzdem weigert sich Carmen Über- stunden zu machen.

# Wiederholung: Gemischte Übungen Teil 3 und Teil 4

Welche Aussagen über die Kündigung durch den Arbeitnehmer sind richtig? (2/5) Die Kündigung ist ....



1

eine einseitige Willenserklärung. eine zweiseitige Willenserklärung. schriftlich zu erstellen. empfangsbedürftig.

schriftlich oder mündlich zu erstellen.



Welche Aussagen über die Kündigungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung sind richtig? (2/5)



2

Die Kündigungsfrist beträgt 3 Wochen. Die Kündigungsfrist beträgt 4 Wochen.

Die Kündigung muss zum letzten Tag des Monats erfolgen

Die Kündigung muss zum 15. oder letzten Tag eines Monats erfolgen. Die Kündigungsfrist wird vertraglich vereinbart.

Welche Aussagen über die Kündigungbei einer ordentlichen Kündigung sind richtig? (2/5)



3

Die Kündigung ...

sollte per Einschreiben erfolgen.



kann schriftlich oder mündlich erfolgen. sollte persönlich abgegeben werden. muss unterschrieben werden.

Ordnen Sie dem Kündigungsdatum den jeweils richtigen letzten Arbeitstag zu:



4

01.Mai

15. August

21. März

07. Januar

26. Juli

15. Februar

31. August

15. Juni

31. April

15 September

Frau Jansen ist seit 13 Jahren im Unternehmen „Krolle AG“ tätig. Betriebsbedingt erfolgt am 04. Februar 2021 ihre Kündigung. Wie lange darf sie noch im Betrieb arbeiten, bevor die Kündigung wirksam ist? (1/5)



5

4 Monate zum Monatsende 4 Wochen zum Monatsende

3 Monate zum 15. oder Monatsende 5 Monate zum Monatsende

Zum Monatsende

Welche Antwort ist richtig? (1/5)



6

 Bei einem Betrieb mit weniger als 10 Mitarbeitern ...

muss der Betriebsrat angehört werden.



kann der Chef ohne Angabe von Gründen kündigen. muss die Kündigung schriftlich erfolgen.

besteht besonderer Kündigungsschutz.

Welche Antworten sind richtig? (2/5)



7

Bei einem Betrieb mit mehr als 10 Mitarbeitern ...

muss der Betriebsrat angehört werden.



kann der Chef ohne Angabe von Gründen kündigen. kann kein Widerspruch gegen die Kündigung erfolgen.

besteht für alle Mitarbeiter besonderer Kündigungsschutz.

Bitte kreuzen Sie an, ob die möglichen Kündigungsgründe im Verhalten oder in der Person zu suchen sind:



8

In der Person Im Verhalten



krankhaftes Übergewicht

falsche Anschuldigung von Kollegen  



Rechenschwäche

Mangelnde körperliche Leistung  



Alkoholkonsum

Viele Krankheitstage  



Unpünktlichkeit

Verweigerung von Überstunden  



Mangelnde geistige Leistung

Verspätete Abgabe des Kranken- scheins

# Betriebsbedingte Kündigung

Manchmal laufen die Geschäfte nicht gut und der Chef muss Angestellte entlassen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Geschäft wie Galeria Kaufhof zu wenig Um- satz macht und Geschäfte schließen muss. Oder wenn ein Malerbetrieb keine Aufträ- ge mehr bekommt. (Auftragsmangel)

Manchmal ersetzen auch Maschinen Arbeitskräfte. Vielleicht können Sie sich noch daran erinnern, dass früher die Kassiererinnen die Pfandﬂaschen entgegennahmen? Jetzt machen es die Pfandgutautomaten und es werden auch dadurch weniger Ar- beitnehmer benötigt. Auch die Kassen, an denen die Kunden selber scannen, führen langfristig dazu, dass weniger Kassiererinnen benötigt werden. Werden Menschen durch Maschinen ersetzt spricht man von Rationalisierung.

Bei betriebsbedingten Kündigungen zahlt der Chef häuﬁg Abﬁndungen.

Was sind betriebsbedingte Kündigungen?



1

Kündigt ein Chef, muss er Gesichtspunkte berücksichtigen: Das : ältere Arbeitnehmer ﬁnden schlechter eine neue Stelle.

Die : jemand ist lange im Betrieb.

Die :jemand hat Kinder.

Kündigt ein Chef einem Teil seiner Belegschaft, muss er sozial vorgehen. Man sagt: er muss

soziale Gesichtspunkte berücksichtigen:

Das Alter Betriebszugehörigkeit

Unterhaltspﬂichten (das bedeutet, dass man Kinder hat)

Schwerbehinderung:

Aber: hat jemand besondere Kenntnisse, kann der Chef ihn behalten und muss dabei keine sozialen Gesichtpunkte berücksichtigen. Ein Beispiel wäre ein Arbeitnehmer, der als Einziger den Gabelstapler fahren kann.

Diese sozialen Gesichtspunkte muss der Chef bei einer betriebsbedingten Kündi- gung berücksichtigen:



2

Kündigt ein Chef, muss er Gesichtspunkte berücksichtigen: Das : Ältere Arbeitnehmer ﬁnden schlechter eine neue Stelle.

Die : Jemand ist lange im Betrieb.

Die : Jemand hat Kinder.

Die : Jemand ist beeinträchtigt.

Bitte entscheiden Sie, bei welchen der nachfolgenden Personen KEINE sozialen Gesichtspunkte bei der Kündigung berücksichtigt werden müssen (3/7):



3

Sophie ist ledig und seit 5 Jahren Angestellte im Betrieb. Werner arbeitet schon seit 40 Jahren in der Firma.

Sonja ist Alleinverdienerin und hat drei Kinder. Bernd ist 59 und geht bald in Rente.

Stefan ist schwerbehindert.

Monika ist 35, verheiratet und hat keine Kinder.

Bernd, 40 Jahre alt, hat einen einjährigen befristeten Vertrag.

Herr Konrad ist Chef der Bavaria-AG und muss einer der unten aufgeführten Personen betriebsbedingt kündigen.



4

* Bitte stelle Sie fest, bei welchen der Personen keine sozialen Gesichtspunkte berück- sichtigt werden müssen.
* Bitte kreuzen Sie bei den anderen Personen an, welcher Gesichtspunkt als sozialer Ge- sichtspunkt berücksichtigt werden muss.



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Name | Alter | Betriebszuge- hörigkeit | Unterhalts- pﬂichten | Sonstiges |
| Delia | 31 | 7 Jahre | keine | schwerbehindert |
| Yusuf | 25 | 12 Jahre | 2 Kinder | keine Angaben |
| Carsten | 62 | 15 Jahre | keine | geschieden |
| Rebecca | 34 | 18 Jahre | Pﬂege der Mutter | sehr beliebt |
| Cornelia | 51 | 34 Jahre | keine | manchmal unpünktlich |
| Fred | 19 | 1 Jahr | keine | Einziger Ingenieur in der Firma |

