

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 darauf, 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 Arbeitnehmer aussprechen.



Wichtig!

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

① Schreibe bitte jeweils „Richtig“ oder „Falsch“ hinter die nachfolgenden Aussagen.

Falsch

Richtig

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.

② Ordnen Sie bitte zu, indem Sie die Situationen den richtigen Begriffen zuordnen.

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 Arbeitslosenunterstützung, weil sie durch Diebstahl ihre Kündigung herbeigeführt hat. ●

- Sperrfrist
- Aufhebungsvertrag
- Kündigung
- Zeitablauf

③ Zu den unten dargestellten Situationen passt immer nur EINER der aufgeführten Begriffe.

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 Wirtschaftslage 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 Friseur Tätigkeit nachgegangen ist.	

Fristlose Kündigung

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

Trotzdem muss diese Kündigung immer **schriftlich** erfolgen. Mündliche Kündigungen 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.



① Bitte setzen Sie die richtigen Wörter ein.

Manchmal passieren Dinge im Betrieb, die es dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer 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, Vertrauensverhältnis, zusammen zu arbeiten

- ② 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.

Der Arbeitgeber zahlt den Lohn nicht (Lohnverweigerung)

Ein Auszubildender prügelt sich mit seinem Kollegen (Tätlichkeit)

Der Ausbilder schlägt den Auszubildenden (Tätlichkeit)

Der Angestellte macht seinem Vorgesetzten Konkurrenz (Wettbewerbsverbot)

Eine Arbeitnehmer stiehlt Ware (Diebstahl)

Der Arbeitnehmer beleidigt seinen Arbeitgeber (Beleidigung)

Der Arbeitgeber beleidigt den Arbeitnehmer schwer (Beleidigung)

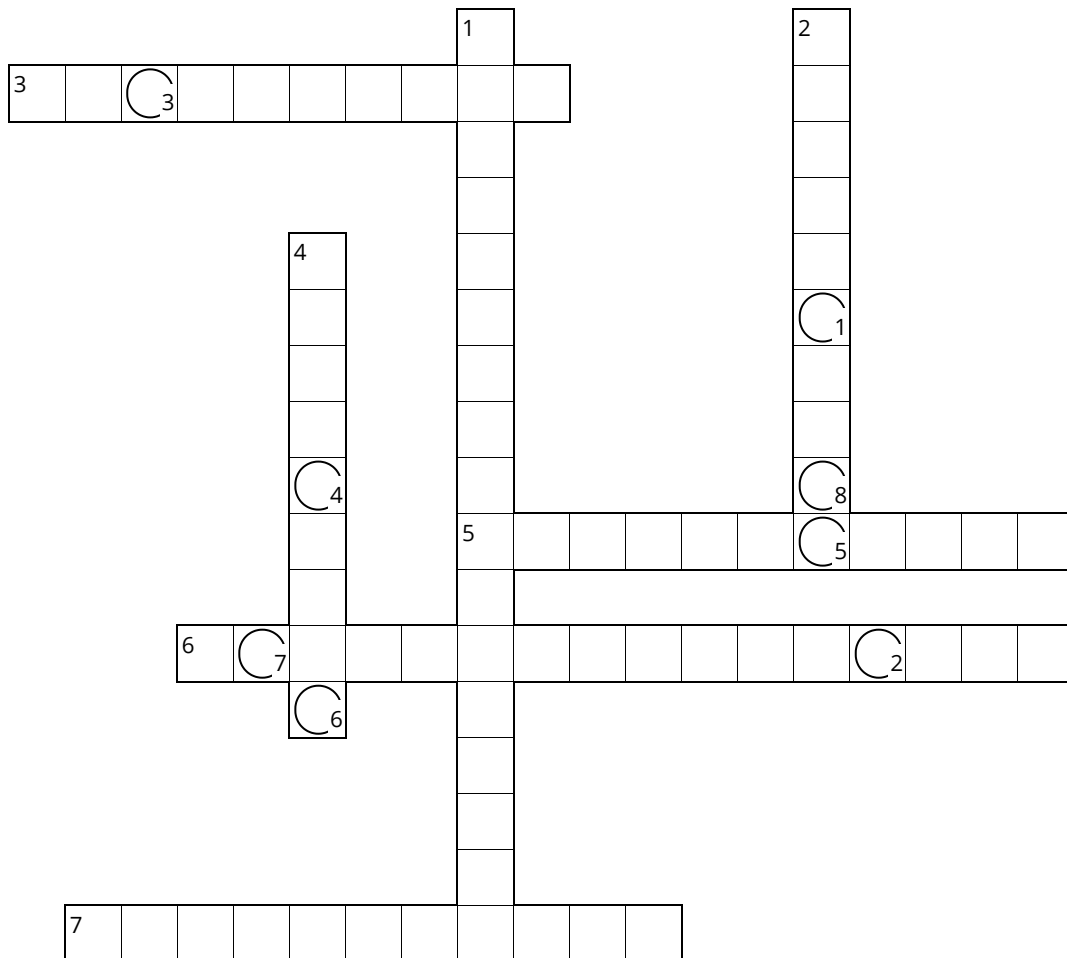
Gründe für eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber	Gründe für eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>

Wiederholung: Gemischte Übungen Teil 1 und Teil 2

① Bitte finden Sie das Lösungswort, indem Sie die Wörter im Kreuzworträtsel ermitteln..

Kündigungsform

Ⓒ₁ Ⓒ₂ Ⓒ₃ Ⓒ₄ Ⓒ₅ Ⓒ₆ Ⓒ₇ Ⓒ₈



- 1 Ordentliche Kündigung ohne Beachtung der Kündigungsfrist
- 2 Keine finanzielle Unterstützung aufgrund selbst herbeigeführter fristloser Kündigung
- 3 Arbeitsverträge, die nur für einen bestimmten Zeitraum gelten
- 4 Ein Grund zur fristlosen Kündigung
- 5 Vorgeschriebene Form, in der eine Kündigung erfolgen muss
- 6 Ein Grund zur fristlosen Kündigung
- 7 Ein Grund zur fristlosen Kündigung

② Bitte kreuzen Sie jeweils die richtigen Antworten an:

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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

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

- Formlos
- Mündlich
- Schriftlich
- Mündlich oder schriftlich

6. Wie nennt man die Zeit, in der aufgrund selbstverschuldeter Kündigung keine finanzielle Unterstützung gewährt wurde? (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 Kündigungsfristen gekündigt wird.

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

Dennis: 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!

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

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

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

Dennis: Okay, dann sag ich meinem Chef morgen Bescheid.

Mutter: 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**.

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

Mutter: 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**.

① Bearbeiten Sie bitte den nachfolgenden Lückentext:

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 Kündigungsfrist von mindestens []. Man kann immer nur zum [] oder zum [] eines Monats kündigen.

- ② Nehmen Sie sich einen Kalender dazu und bestimmen Sie, zu welchem Termin Dennis selber kündigen kann (Letzter Arbeitstag)

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



Bitte beachten Sie: Die Kündigungsfrist ist mindestens 4 Wochen. Man kann nur zum 15. oder letzten eines Monats kündigen!

- ③ Ordnen Sie dem Kündigungsdatum den jeweils richtigen letzten Arbeitstag zu:

- | | | | |
|-------------|---|---|--------------|
| 01. Mai | • | ○ | 15. April |
| 15. Oktober | • | ○ | 31. Juli |
| 21. Februar | • | ○ | 15. Juni |
| 07. März | • | ○ | 31. März |
| 26. Juni | • | ○ | 15. November |

- ④ Schreibe bitte jeweils „Richtig“ oder „Falsch“ hinter die nachfolgenden Aussagen.

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

kündigt.

- 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 Arbeitnehmern, die weniger als 2 Jahre im Betrieb sind, gelten Kündigungsfristen als wenn der Angestellte .

(selber kündigt - weniger als 2 Jahre - dieselben - älter sind als 25 Jahre - längere Kündigungsfristen - 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

- ② Die Geschäfte von Herrn Sobring laufen schlecht. Deshalb muss er seinen acht Angestellten kündigen. Herr Sobring erstellt eine Liste mit den Namen und der Betriebszugehörigkeit der Angestellten. Mit diesen Angaben sollen Sie die Kündigungsfrist und das Kündigungsdatum errechnen. In der ersten Zeile gibt er Ihnen ein Beispiel an die Hand. **Die Kündigung erfolgt am 12. Januar.**

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

Name	Betriebszugehörigkeit	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 Monaten** 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 Widerspruch einlegen. Dann entscheidet das Arbeitsgericht, ob die Kündigung gilt. Diese Regelungen stehen im Kündigungsschutzgesetz.

① Schreibe bitte jeweils „Richtig“ oder „Falsch“ hinter die nachfolgenden Aussagen.

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 Richtig

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.

② **Was ist hier schiefgelaufen?**

In der Westfälischen Rundschau wird über die betriebsbedingten Kündigungen im Unternehmen „Schütter - Fliesen und Baustoffe“ geschrieben. Dem Redakteur ist allerdings nicht aufgefallen, dass es bei diesen Kündigungen nicht mit rechten Dingen zugeht. Bitte nennen Sie **DREI** Punkte in dem Text, die gegen geltende Regelungen des Kündigungsschutzes verstoßen:

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

③ Was gilt für welchen Betrieb?

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 Leistung**).

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. (**Kündigungsgrund: 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**)

① Was bedeutet bei einer Kündigung „Der Grund liegt in der Person“?

- Der Arbeitnehmer kann den Grund für die Kündigung ändern.
- Der Arbeitgeber kann den Grund für die Kündigung nicht ändern. Er kann „nichts dafür“, darf aber trotzdem gekündigt werden.

② Ordnen Sie das Merkmal der Person dem richtigen Kündigungsgrund zu:

Merkmal der Person	Kündigungsgrund
Nicola ist farbenblind und will Maler werden. ●	<input type="radio"/> Längere oder wiederholte Krankheit
Sebastian ist klein und schwach und soll schwere Eisenstangen verladen. ●	<input type="radio"/> mangelnde Leistung
Sven arbeitet ständig zu langsam. ●	<input type="radio"/> mangelnde geistige Eignung
Carina ist häufig und lange krank. ●	<input type="radio"/> mangelnde körperliche Eignung

Kündigungsgrund: Das Verhalten des Arbeitnehmers

Persönliche Voraussetzungen für eine Arbeit, zum Beispiel 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 behandeln. (Mobbing)**

Damit der Arbeitnehmer sein Verhalten ändern kann, muss vor der Kündigung mindestens eine Abmahnung erfolgt sein!

① **Kann dieses Verhalten zu einer Kündigung führen?**

	ja	nein
Die Haarfarbe gefällt dem Chef nicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monika ist schwanger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Daniela kommt unter Drogeneinfluss zur Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Serina verpasst ihren Zug und kommt 10 Minuten zu spät zur Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

②	ja	nein
Phillip gibt seinen Krankenschein ab, als er wieder gesund zur Arbeit kommt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Thomas ist 8 Wochen krank, weil er sich auf der Arbeit verletzt hat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ben drückt auf den falschen Knopf und verursacht einen Maschinenschaden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tanja kann Svenja nicht leiden und beschuldigt sie, in der Kantine gestohlen zu haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Betrieb hat sehr viele Aufträge. Trotzdem weigert sich Carmen Überstunden zu machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wiederholung: Gemischte Übungen Teil 3 und Teil 4

- ① Welche Aussagen über die Kündigung durch den Arbeitnehmer sind richtig? (2/5)
Die Kündigung ist
- eine einseitige Willenserklärung.
 - eine zweiseitige Willenserklärung.
 - schriftlich zu erstellen.
 - empfangsbedürftig.
 - schriftlich oder mündlich zu erstellen.
- ② Welche Aussagen über die Kündigungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung sind richtig? (2/5)
- 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.

③ Welche Aussagen über die Kündigung bei einer ordentlichen Kündigung sind richtig? (2/5)

Die Kündigung ...

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

④ Ordnen Sie dem Kündigungsdatum den jeweils richtigen letzten Arbeitstag zu:

- | | |
|--------------|-------------------------------------|
| 01. Mai ● | <input type="radio"/> 15. Februar |
| 15. August ● | <input type="radio"/> 31. August |
| 21. März ● | <input type="radio"/> 15. Juni |
| 07. Januar ● | <input type="radio"/> 31. April |
| 26. Juli ● | <input type="radio"/> 15. September |

⑤ 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)

- 4 Monate zum Monatsende
- 4 Wochen zum Monatsende
- 3 Monate zum 15. oder Monatsende
- 5 Monate zum Monatsende
- Zum Monatsende

⑥ Welche Antwort ist richtig? (1/5)

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.

⑦ Welche Antworten sind richtig? (2/5)

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.

- ⑧ Bitte kreuzen Sie an, ob die möglichen Kündigungsgründe im Verhalten oder in der Person zu suchen sind:

	In der Person	Im Verhalten
krankhaftes Übergewicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
falsche Anschuldigung von Kollegen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechenschwäche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde körperliche Leistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alkoholkonsum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viele Krankheitstage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unpünktlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verweigerung von Überstunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde geistige Leistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verspätete Abgabe des Krankenscheins	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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 Umsatz macht und Geschäfte schließen muss. Oder wenn ein Malerbetrieb keine Aufträge 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 Arbeitnehmer 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.

① Was sind betriebsbedingte Kündigungen?

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 hat keine 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 Gesichtspunkte berücksichtigen. Ein Beispiel wäre ein Arbeitnehmer, der als Einziger den Gabelstapler fahren kann.

② **Diese sozialen Gesichtspunkte muss der Chef bei einer betriebsbedingten Kündigung berücksichtigen:**

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.

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

- 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.

④ Herr Konrad ist Chef der Bavaria-AG und muss einer der unten aufgeführten Personen betriebsbedingt kündigen.

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

Name	Alter	Betriebszugehörigkeit	Unterhaltspflichten	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	Einzigster Ingenieur in der Firma