

Name: _____ Klasse: _____ Datum: _____

Kündigung und Kündigungsschutz

Bitte lesen Sie sich den Text aufmerksam durch, bevor sie die Aufgaben bearbeiten:

Ordentliche Kündigung

Eine Kündigung ist eine **einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung**. Sie wird erst wirksam, wenn derjenige, dem gekündigt wird, sie erhalten hat.

Kündigen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen, sonst ist sie ungültig.

Eine Kündigung sollte aus Beweisgründen immer als **Einschreiben** erfolgen.

Man unterscheidet zwischen der **ordentlichen (gesetzlichen) Kündigung** und der **außerordentlichen Kündigung**.

Ordentliche (fristgemäße) Kündigung

Bei der ordentlichen Kündigung endet das Arbeitsverhältnis mit Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist. Regulär beträgt die Kündigungsfrist **vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende**. Der Arbeitgeber muss, wenn er kündigt, besondere **Kündigungsfristen** beachten. Diese richten sich bei langjährigen Mitarbeitern nach der Betriebszugehörigkeit:

Verlängerte Kündigungsfristen für langjährige Mitarbeiter*innen	
Betriebszugehörigkeit	Gesetzliche Kündigungsfrist
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

In den meisten Arbeitsverträgen gibt es eine **Probezeit**. Diese darf **sechs Monate** nicht überschreiten.

Während der Probezeit kann von beiden Seiten mit einer **Frist von 2 Wochen** gekündigt werden.

Außerordentliche (fristlose) Kündigung

Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung darf nur aus einem **wichtigen Grund** ausgesprochen werden. Hierzu gehören **Diebstahl, Arbeitsverweigerung, Beleidigung oder Nichtauszahlung des Lohnes**. Eine fristlose Kündigung ist nur gültig, **wenn der Kündigungsgrund nicht länger als zwei Wochen zurückliegt**.

① Bitte kreuzen Sie richtig an:

1. Welche Vertragsform trifft auf die Kündigung zu?

/ 2

Eine Kündigung ist... (1/5)

- eine zweiseitige empfangsbedürftige Willenserklärung.
- eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung.
- eine einseitige nicht empfangsbedürftige Willenserklärung.
- eine zweiseitige nicht empfangsbedürftige Willenserklärung.
- eine zweiseitige Willenserklärung.

2. Welche Aussage über die Form der Kündigung ist richtig? (1/5)

/ 2

- Eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen.
- Eine Kündigung ist an keine bestimmte Form gebunden.
- Eine Kündigung muss vom Betriebsrat mit unterschrieben werden.
- Eine Kündigung kann mündlich und schriftlich erfolgen.
- Für eine Kündigung gibt es ein gesetzlich vorgeschriebenes Formblatt.

3. Welche Angabe zur Kündigungsfrist ist richtig? (1/5)

/ 2

Die Kündigungsfrist ...

- beträgt 4 Wochen zum Monatsende.
- beträgt 6 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende.
- beträgt 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende.
- beträgt 5 Wochen zum Monatsende.
- beträgt 3 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende.

4. Bei langjährigen Mitarbeitern muss der Arbeitgeber verlängerte Kündigungsfristen beachten.

/ 2

Welche der aufgeführten Angaben sind richtig? (2/5)

Die Kündigungsfrist beträgt ...

- ab 2 Jahre 2 Monate zum Monatsende.
- ab 4 Monate 3 Monate zum Monatsende.
- ab 12 Jahre 5 Monate zum Monatsende.
- ab 20 Jahre 12 Monate zum Monatsende.
- ab 10 Jahre 4 Monate zum Monatsende.

5. Wie lange darf die Probezeit bei einem neuen Arbeitsverhältnis höchstens dauern (1/5)

/ 2

- 5 Monate
- 2 Monate
- 4 Monate
- 6 Monate
- 8 Monate

6. Innerhalb welcher Frist kann in der Probezeit von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite gekündigt werden? (1/5) / 2

- 1 Woche
- 6 Wochen
- 4 Wochen
- 3 Wochen
- 2 Wochen

7. In welcher Form sollte eine Kündigung erfolgen? (1/5) / 2

- Mit Einbezug eines Notars
- Mit Unterschrift eines Bürgen
- Schriftlich oder mündlich
- Schriftlich als Einschreiben
- Schriftlich

8. Welche Aussagen über die ordentliche und außerordentliche Kündigung sind richtig? (2/5) / 2

- Die ordentliche Kündigung erfolgt nach Kündigungsfristen, die sich am Alter des Arbeitnehmers orientieren.
- Die ordentliche Kündigung erfolgt nach Kündigungsfristen, die sich an den Beschäftigungsjahren des Arbeitnehmers orientieren.
- Eine außerordentliche Kündigung darf nur bei wichtigen Gründen erfolgen.
- Langjährige Mitarbeiter sind nicht kündbar.
- Eine Kündigung wird wirksam, nachdem der Betroffene sie unterschrieben hat.

9. Welcher der nachfolgenden Gründe ist ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung? (1/5) / 2

- Häufige Krankheit
- Verspätung
- Beleidigung
- Mangelhafte Fähigkeiten
- Nachlässigkeit

10. Eine fristlose Kündigung ist nur gültig, wenn ... (1/5) / 2

- der Betriebsrat der Kündigung zustimmt.
- Der betreffende Arbeitnehmer die Kündigung nicht verweigert.
- Die Kündigung innerhalb von 4 Wochen zugestellt wird.
- der Kündigungsgrund nicht länger als zwei Wochen zurückliegt.
- der betreffende Arbeitnehmer keinen Widerspruch gegen die Kündigung einlegt.

②  Bitte wählen Sie zwischen „**Falsch**“ oder „**Richtig**“.

 / 13

Falsch 7x

Richtig 6x

Eine Kündigung ist eine zweiseitige nicht empfangsbedürftige Willenserklärung.

Falsch

Eine Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Richtig

Eine Kündigung wird mit Erhalt wirksam. Richtig

Eine Kündigung wird erst wirksam, wenn kein Widerspruch dagegen erfolgt.

Falsch

Ein Einschreiben dient als Beleg für die erfolgte Kündigung. Richtig

Bei der ordentlichen Kündigung endet das Arbeitsverhältnis mit Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist. Richtig

Die reguläre Kündigungsfrist beträgt drei Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende. Falsch

Bei langjährigen Mitarbeitern kann die gesetzliche Kündigungsfrist auf bis zu fünf Jahre verlängert werden. Falsch

Die Probezeit darf 6 Monate nicht überschreiten. Richtig

Während der Probezeit kann mit einer Frist von 3 Wochen gekündigt werden.

Falsch

Nachlässigkeit bei der Arbeit ist ein wichtiger Kündigungsgrund. Falsch

Zahlt der Arbeitgeber den Lohn nicht oder nicht rechtzeitig, so ist das ein Grund für eine fristlose Kündigung. Richtig

Jedes Arbeitsverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Falsch

③ Bitte ordnen Sie die Textbausteine richtig zu:

● / 10

- | | | | |
|--|----|----|-----------------------|
| Beträgt in der Regel vier Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende: | 1 | 8 | Probezeit |
| Wichtiger Kündigungsgrund (fristlose Kündigung): | 2 | 5 | Der Kündigungsgrund |
| Beweist, dass die Kündigung durch die Post erfolgt ist: | 3 | 9 | 6 Monate |
| Darf nur aus wichtigen Gründen erfolgen: | 4 | 3 | Einschreiben |
| Darf nicht länger als zwei Wochen zurückliegen: | 5 | 4 | fristlose Kündigung |
| Ist bei langjährigen Mitarbeitern für die gesetzliche Kündigungsfrist von Bedeutung: | 6 | 7 | 2 Wochen |
| Frist, mit der innerhalb der Probezeit gekündigt werden darf: | 7 | 1 | Kündigungsfrist |
| Zeit, in der die Eignung des neuen Arbeitnehmers geprüft wird: | 8 | 6 | Betriebszugehörigkeit |
| Maximale Dauer der Probezeit: | 9 | 10 | Schriftlich |
| Formvorgabe für die Kündigung eines Arbeitsvertrages: | 10 | 2 | Diebstahl |

Allgemeiner Kündigungsschutz

Gegen eine **sozial ungerechtfertigte Kündigung** sind alle Arbeitnehmer geschützt, die dem Betrieb **länger als sechs Monate** angehören. Voraussetzung ist, dass dem Betrieb **mehr als 10 Mitarbeiter*innen** angehören.

Gekündigt werden darf durch den Arbeitgeber nur dann, wenn es einen Kündigungsgrund gibt. **Der Grund kann in der Person und seinem Verhalten oder aber in betrieblichen Erfordernissen liegen.**

Bei einer Kündigung aus betrieblichen Gründen sind folgende soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- **Dauer der Betriebszugehörigkeit**
- **Familienstand (Unterhaltspflicht)**
- **Schwerbehinderung**
- **Alter des Beschäftigten**

Dringend benötigtes Personal ist von diesen Kriterien ausgenommen und kann trotz ungünstiger sozialer Gesichtspunkte weiterbeschäftigt werden.

Kündigungsgründe nach dem Kündigungsschutzgesetz		
in der Person des Arbeitnehmers	im Verhalten des Arbeitnehmers	wegen betrieblicher Notwendigkeiten
Unzureichende Leistung (längere Zeit deutlich unter Durchschnitt)	Störung des Betriebsfriedens	Auftragsmangel
Unzureichende geistige und körperliche Eignung für die Tätigkeit	Beleidigung	Betriebseinschränkungen
Lange Krankheit (Kündigung als letzte Möglichkeit)	Arbeitsverweigerung	Rationalisierungsmaßnahmen
Wiederholte Krankheit (große wirtschaftliche Belastung)	Fehlende Krankmeldungen	Neue Produktionsmethoden
	Verweigerung von Überstunden	
	Alkoholgenuss	
	Häufige Unpünktlichkeit	

Der Betriebsrat muss vor einer Kündigung angehört werden, ansonsten ist die Kündigung ungültig.

Der Betriebsrat kann einer Kündigung des Arbeitgeber widersprechen. Der Arbeitgeber kann dann **innerhalb von drei Wochen** Klage gegen den Widerspruch einreichen. Er muss den Arbeitnehmer, dem er kündigen will, bis zu einer Entscheidung des Arbeitsgerichtes weiterbeschäftigen.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitnehmer drei Möglichkeiten:

- **Er kann die Kündigung annehmen.**
- **Er kann gegen die Kündigung Widerspruch einlegen.**
- **Er kann eine Abfindung fordern bzw. annehmen, wenn sie vom Arbeitgeber angeboten wird.**

Bei einer Kündigung, die auf das Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, muss der Arbeitgeber zuvor **abmahn**, d.h. er muss den Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten aufmerksam machen.

Die Abmahnung erfolgt in der Regel **schriftlich**. **Ändert der Arbeitnehmer sein Verhalten nicht, so kann die Kündigung erfolgen.**

Besonderer Kündigungsschutz

Für bestimmte Arbeitnehmergruppen gibt es besonderen Kündigungsschutz. Hierzu gehören:

- **Schwerbehinderte:** Ihnen darf nur mit Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden.
- **(Werdende) Mütter:** Sie sind unkündbar während der Schwangerschaft und bis 4 Monate nach der Entbindung.
- **Betriebsratsmitglieder:** Ihnen darf während ihrer Amtszeit und ein Jahr danach nicht gekündigt werden.
- **Auszubildende:** Nach der Probezeit darf nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

④ **Bitte kreuzen Sie richtig an:**

1. Unter welcher Voraussetzung ist ein Arbeitnehmer vor Kündigung geschützt? (1/5) / 2

- Betriebszugehörigkeit: 6 Monate. Der Betrieb beschäftigt mehr als 5 Arbeitnehmer.
- Betriebszugehörigkeit: 6 Monate. Der Betrieb beschäftigt mehr als 10 Arbeitnehmer.
- Betriebszugehörigkeit: 6 Monate.
- Betriebszugehörigkeit: 4 Monate. Der Betrieb beschäftigt mehr als 10 Arbeitnehmer.
- Betriebszugehörigkeit: 6 Monate. Der Betrieb beschäftigt mehr als 6 Arbeitnehmer.

2. Welche der aufgeführten Gesichtspunkte sind soziale Gesichtspunkte, die bei der Entscheidung darüber, wem gekündigt wird, berücksichtigt werden müssen? (2/5) / 2

- Schwerbehinderung
- Finanzielle Situation
- Anzahl der Kinder
- Ehrenamtliche Tätigkeit
- Bereitschaft zur Mehrarbeit

3. Welche der aufgeführten Gesichtspunkte sind soziale Gesichtspunkte, die bei der Entscheidung darüber, wem gekündigt wird, berücksichtigt werden müssen? (2/5) / 2

- Vorstrafen
- Betriebsratszugehörigkeit
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter
- Herkunft

4. Welche der nachfolgenden Aussagen sind richtig? (1/5) / 2

- Betriebsratsmitgliedern darf nicht gekündigt werden.
- Teilzeitkräfte sind von den Kündigungsvorschriften ausgeschlossen.
- Die Kündigungsschutzbestimmungen müssen im Betrieb ausgehängt werden.
- Der Arbeitgeber muss seine Arbeitskräfte über die Kündigungsschutzbestimmungen informieren.
- Dringend benötigtes Personal kann von den sozialen Kriterien zur Kündigung aus betrieblichen Gründen ausgeschlossen werden.

5. Welche Stelle muss vor jeder Kündigung gehört werden? (1/5) / 2

- Arbeitsamt
- Gewerkschaft
- Betriebsrat
- Innung
- Handwerkskammer

6. Was geschieht, wenn der Betriebsrat bei einer Kündigung nicht angehört wird?
(1/5)

/ 2

- Die Kündigung wird ausgesetzt.
- Die Kündigung muss erneut erfolgen.
- Die Kündigung ist ungültig.
- Das Arbeitsgericht wird eingeschaltet
- Der Gekündigte kann Beschwerde einlegen.

7. Welche Aussage ist richtig? (1/5)

/ 2

- Der Arbeitgeber kann innerhalb von drei Wochen Klage gegen den Widerspruch des Betriebsrates bei einer Kündigung einreichen.
- Der Betriebsrat ist zu einem Widerspruch nicht berechtigt, das er in diesen Angelegenheiten kein Mitbestimmungsrecht hat.
- Bei einem Widerspruch des Betriebsrats gegen eine Kündigung wird ein Schlichter hinzugezogen.
- Der Arbeitgeber kann innerhalb von zwei Wochen Klage gegen den Widerspruch des Betriebsrates bei einer Kündigung einreichen.
- Ein Widerspruch des Betriebsrats gegen eine Kündigung ist nicht möglich.

8. Welche Aussage ist richtig? (1/5)

/ 2

Bei einer Klage gegen den Widerspruch des Betriebsrats bei einer Kündigung ...

- wird der gekündigte Arbeitnehmer bis zur gerichtlichen Entscheidung freigestellt
- wird der Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt, erhält aber seinen vollen Lohn.
- muss der Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden.
- darf der Arbeitnehmer nicht mehr weiterbeschäftigt werden.
- steht es dem gekündigten Arbeitnehmer frei, ob er weiterhin arbeiten möchte oder die Gerichtsentscheidung abwarten will.

9. Welche beiden Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung? (2/5)

/ 2

Er kann ...

- Kündigungsklage erheben.
- eine Abfindung des Arbeitgebers annehmen.
- die Arbeitszeit kürzen.
- Schadenersatz fordern.
- die Gewerkschaft einschalten.

10. Welche Maßnahme ist seitens des Arbeitgebers dringend erforderlich, bevor eine verhaltensbedingte Kündigung erfolgen kann? (1/5)

/ 2

Der Arbeitgeber ...

- muss den Arbeitnehmer verwarnen.
- muss den Arbeitnehmer abmahnen.
- muss die Kündigung dem Arbeitsamt mitteilen.
- muss über eine Abfindung verhandeln.
- muss den Betriebsrat um Genehmigung bitten.

11. Welcher der nachfolgenden Kündigungsgründe kann der Persönlichkeit des Arbeitnehmers zugeordnet werden? (1/5) / 2

- Beleidigung
- Rationalisierungsmaßnahmen
- Fehlende Krankmeldungen
- Neue Produktionsmethoden
- Unzureichende Eignung

12. Welcher der nachfolgenden Gründe ist ein Kündigungsgrund aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers? (1/5) / 2

- Störung des Betriebsfriedens
- Lange Krankheit (Kündigung als letzte Möglichkeit)
- Unzureichende körperliche und geistige Eignung
- Auftragsmangel
- Begehung von Straftaten

13. Welche der nachfolgenden Gruppen genießen einen besonderen Kündigungsschutz? (2/5) / 2

- Führungskräfte
- Dringend benötigte Mitarbeiter
- Schwerbehinderte
- Gewerkschaftsmitglieder
- Betriebsratsmitglieder

14. Welche der nachfolgenden Gruppen genießen einen besonderen Kündigungsschutz? (2/5) / 2

- Auszubildende
- Auszubildende nach der Probezeit
- Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit
- (Werdende) Mütter
- Alleinerziehende

⑤  Bitte wählen Sie zwischen „**Falsch**“ oder „**Richtig**“.

 / 10

Falsch 5x

Richtig 5x

Gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung sind alle Arbeitnehmer geschützt, die dem Betrieb länger als sechs Monate angehören, wenn der Betrieb mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt. Falsch

Verhaltensbedingte Kündigungsgründe beruhen auf Fehlverhalten und nicht auf Persönlichkeitsmerkmalen. Richtig

Mangelhafte Eignung ist ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund. Falsch

Bei der Kündigung aus betrieblichen Gründen spielen die familiären Verhältnisse keine Rolle. Falsch

Man unterscheidet zwischen betrieblichen, verhaltensbedingten und personenbedingten Kündigungsgründen. Richtig

Gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung sind alle Arbeitnehmer geschützt, die dem Betrieb länger als sechs Monate angehören, wenn der Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt. Richtig

Bei einer Kündigung aus betrieblichen Gründen sind soziale Gesichtspunkte wie das Alter der Beschäftigten und die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen.

Richtig

Schwerbehinderte sind von einer betriebsbedingten Kündigung ausgeschlossen.

Falsch

Eine Abfindung liegt im Ermessen des Arbeitgebers. Richtig

Bei einer Kündigung aus betrieblichen Gründen sind ausschließlich diese betriebliche Gründe von Bedeutung. Falsch

⑥  Bitte wählen Sie zwischen „**Falsch**“ oder „**Richtig**“.

 / 12

Falsch 6x

Richtig 6x

Der Arbeitgeber entscheidet unabhängig vom Betriebsrat über Kündigungen seiner Mitarbeiter. Falsch

Der Betriebsrat kann einer Kündigung widersprechen. Richtig

Dringend benötigtes Personal kann von den sozialen Gesichtspunkten, die bei einer Kündigung zu berücksichtigen sind, ausgenommen werden. Richtig

Legt der Betriebsrat Widerspruch gegen eine Kündigung ein, so kann der Arbeitgeber innerhalb von drei Wochen dagegen Klage beim Sozialgericht einreichen. Falsch

Bei einer betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitnehmer eine Abfindung verlangen. Falsch

Der Arbeitnehmer kann gegen eine Kündigung Widerspruch einlegen. Richtig

Ein Arbeitnehmer kann aufgrund von umfassenden Langzeiterkrankungen nicht entlassen werden. Falsch

Bei einer Kündigung muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorher mündlich abmahnen. Falsch

Straftaten außerhalb des Arbeitsverhältnisses sind ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund. Falsch

Eine in der Regel schriftliche Abmahnung muss der verhaltensbedingten Kündigung vorausgehen. Richtig

Der Arbeitgeber muss einen Arbeitnehmer bis zum Gerichtsentscheid über dessen Kündigung weiterbeschäftigen. Richtig

Arbeitsverweigerung ist ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund. Richtig

⑦ Bitte ordnen Sie die Textbausteine richtig zu:

● / 12

Betrieblicher Kündigungsgrund:	1	10	zehn
Genießen besonderen Kündigungsschutz:	2	6	Abmahnung
Innerhalb dieser Zeit kann der Arbeitgeber gegen den Widerspruch einer Kündigung Klage einreichen:	3	11	Schwerbehinderung
Fachbegriff für den Geldbetrag, der bei einer Kündigung als Entschädigung ausgezahlt werden kann:	4	3	Drei Wochen
Genießen nach der Probezeit besonderen Kündigungsschutz:	5	4	Abfindung
Dingend erforderliche Maßnahme des Arbeitgebers vor einer verhaltensbedingten Kündigung	6	8	Unzureichende Leistungsfähigkeit
Verhaltensbedingter Kündigungsgrund:	7	1	Rationalisierung
Persönlichkeitsbedingter Kündigungsgrund:	8	5	Auszubildende
Kann der Kündigung des Arbeitgebers widersprechen:	9	7	Alkoholgenuss
Anzahl der Mitarbeiter, ab der soziale Gesichtspunkte bei einer Kündigung berücksichtigt werden müssen:	10	2	Betriebsratsmitglieder
Sozialer Gesichtspunkt bei einer Kündigung aus betrieblichen Gründen:	11	9	Betriebsrat
Ihnen darf nur nach Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden:	12	12	Schwerbehinderte Menschen

Punkte: **/ 105**

Note

Unterschrift