Liebe Schülerinnen, liebe Schüler,

bitte bearbeiten Sie die nachfolgenden Aufgabenblätter. **Alle Aufgaben beziehen sich auf den Grundlagentext.** Wenn Sie etwas nicht wissen, können Sie dort immer nachsehen.

Bevor Sie beginnen: Bitte lesen Sie sich den Text „Hilfestellungen“ durch, den Sie weiter unten finden.

**Hilfestellungen**

Ihre Eigenarbeit besteht aus verschiedenen Aufgabenteilen. **Bitte bearbeiten Sie diese Teile in der angegebenen Reihenfolge.** Die Aufgabenteile sind hier beispielhaft abgebildet:



1. **Lesen Sie sich den Grundlagentext mindestens zweimal sehr gründlich durch.**
 Versuchen Sie die darin enthaltenen Informationen zu verstehen und sich zu merken.

2. Bearbeiten Sie als nächstes die **Lückentexte**. **Bitte schreiben Sie nicht aus dem
 Grundlagentext ab, sondern benutzen Sie die in Klammern gesetzten Textbausteine**,
 um die Aufgabe zu lösen. **Vergleichen Sie anschließend Ihre Eintragungen mit dem
 Grundlagentext.**
3. **Beantworten Sie in einem dritten Schritt die** **Multiple Choice - Fragen**. Wenn Sie
 fertig sind, **vergleichen Sie bitte Ihre Angaben mit den richtigen Lösungen**. Die
 richtigen Lösungen finden Sie in dem Dokument „**Lösungen Multiple Choice - Fragen**“.
 **Verbessern Sie Ihre Fehler.**

4. **Bearbeiten sie die „Offenen Fragen. Vergleichen Sie anschließend Ihre Antworten mit den
 Angaben in dem Grundlagentext und ergänzen oder verbessern Sie Ihre Antworten**.

Grundlagentext„Grundlagen des Arbeitsrechts“

 **„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.**
**Die ordentliche (gesetzmäßige) Kündigung**
Bei der ordentlichen Kündigung endet das Arbeitsverhältnis mit Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist.
Regulär beträgt die Kündigungsfrist **vier Wochen zum 15. eines Monats oder zu Monatsende.**
Der Arbeitgeber muss, wenn er kündigt, besondere **Kündigungsfristen** beachten.
Diese richtet 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 vier 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.**
**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 ein 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 kann von diesen Kriterien ausgenommen und trotz ungünstiger sozialer Gesichtspunkte weiterbeschäftigt werden.

**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.

|  |
| --- |
| **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 | Betriebsein-schränkungen |
| Lange Krankheit (Kündigung als letzte Möglichkeit) | Arbeitsverweigerung | Rationalisierungs-maßnahmen |
| Wiederholte Krankheit (große wirtschaftliche Belastung) | Fehlende Krankmeldungen | Neue Produktions-methoden |
|  | Verweigerung von Überstunden  |  |
| Alkoholgenuss |
| Häufige Unpünktlichkeit |

Bei einer Kündigung, die auf das Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, muss der Arbeitgeber zuvor **abmahnen**, 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 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.

Lückentext„Grundlagen des Arbeitsrechts“

 **„Kündigung“**

Eine Kündigung ist eine \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Sie wird erst wirksam, wenn derjenige, dem gekündigt wird, sie erhalten hat. Kündigen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine Kündigung \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, sonst ist sie \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
Eine Kündigung sollte aus \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_immer als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_erfolgen.

***einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung / Beweisgründen / Einschreiben / muss schriftlich erfolgen / ungültig***
**Die ordentliche (gesetzmäßige) Kündigung**Bei der ordentlichen Kündigung endet das Arbeitsverhältnis mit Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist.
Regulär beträgt die Kündigungsfrist \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
Der Arbeitgeber muss, wenn er kündigt, besondere \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ beachten.
Diese richtet sich bei langjährigen Mitarbeitern nach der Betriebszugehörigkeit.

|  |  |
| --- | --- |
| Betriebszugehörigkeit | Gesetzliche Kündigungsfrist |
| Ab 2 Jahre | 1 Monat zum Monatsende |
| Ab 5 Jahre | 2 Monate zum Monatsende |
| Ab 8 Jahre | **?** |
| Ab 10 Jahre | 4 Monate zum Monatsende |
|  | 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Diese darf sechs Monate nicht überschreiten.
Während der Probezeit kann von beiden Seiten mit einer Frist von **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**gekündigt werden.

***2 Wochen / vier Wochen zum 15. eines Monats oder zu Monatsende. / Kündigungsfristen/ Ab 12 Jahre / Probezeit / 3 Monate zum Monatsende***

**Außerordentliche (fristlose) Kündigung**
Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung darf nur aus einem \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ausgesprochen werden. Hierzu gehören Diebstahl, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, Beleidigung oder \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
Eine fristlose Kündigung ist nur gültig, wenn der Kündigungsgrund \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_zurückliegt.
 ***Nichtauszahlung des Lohnes / nicht länger als zwei Wochen /*
*wichtigen Grund / Arbeitsverweigerung***
**Allgemeiner Kündigungsschutz**
Gegen eine \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_sind alle Arbeitnehmer geschützt, die dem Betrieb \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ angehören. Voraussetzung ist, dass dem Betrieb \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_angehören.

Gekündigt werden darf durch den Arbeitgeber nur dann, wenn ein es einen Kündigungsgrund gibt. Der Grund kann in der \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ und seinem Verhalten oder aber in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_liegen.

***länger als sechs Monate / mehr als 10 Mitarbeiter\*innen / betrieblichen Erfordernissen / sozial ungerechtfertigte Kündigung*** */* ***Person***

Bei einer Kündigung aus betrieblichen Gründen sind folgende soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen:
- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
- Schwerbehinderung
- Alter des Beschäftigten

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_kann von diesen Kriterien ausgenommen und trotz ungünstiger sozialer Gesichtspunkte weiterbeschäftigt werden.

Der Betriebsrat kann einer Kündigung des Arbeitgeber **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.** Der Arbeitgeber kann dann **innerhalb** von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Klage gegen den Widerspruch einreichen. Er muss den Arbeitnehmer, dem er kündigen will, bis zu einer Entscheidung des Arbeitsgerichtes \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.
 ***drei Wochen / weiterbeschäftigen / Familienstand (Unterhaltspflicht) / Dringend benötigtes Personal / widersprechen***

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. **Setzen Sie bitte richtig ein:**

|  |
| --- |
| **Kündigungsgründe nach dem Kündigungsschutzgesetz** |
|  |
| **in der Person des Arbeitnehmers** | **im Verhalten des Arbeitnehmers** | **wegen betrieblicher Notwendigkeiten** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|   |  |  |
|  |  |  |
|  |
|  |

***Unzureichende Leistung / Störung des Betriebsfriedens / Häufige Unpünktlichkeit / Auftragsmangel / Arbeitsverweigerung / Schlechte Eignung / Verweigerung von Überstunden / Lange Krankheit / Fehlende Krankmeldungen / Betriebseinschränkungen / Rationalisierungsmaßnahmen / Beleidigung / Wiederholte Krankheit / Alkoholgenuss / Neue Produktionsmethoden***

Bei einer Kündigung, die auf das Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, muss der Arbeitgeber zuvor \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, d.h. er muss den Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten aufmerksam machen. Die Abmahnung erfolgt in der Regel \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_gekündigt werden.

- (Werdende) Mütter: Sie sind unkündbar während der Schwangerschaft und bis 4 Monate nach der Entbindung.

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_: Ihnen darf während ihrer Amtszeit und ein Jahr danach nicht gekündigt werden.

- \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_: Nach der Probezeit darf nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.

***Integrationsamtes / abmahnen / Auszubildende / Betriebsratsmitglieder / schriftliche***

Multiple Choice – Fragen **„**Grundlagen des Arbeitsrechts“

 **„Kündigung“**

1. Welche Vertragsform trifft auf die Kündigung zu? 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)

⁮ Eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen.
⁮ Eine Kündigung ist an keine bestimmte Form gebunden.
⁮ Eine Kündigung muss vom Betriebsrat genehmigt 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)
Die Kündigungsfrist …
⁮ beträgt 4 Wochen zum 15. Eines Monats oder zum Monatsende.
⁮ beträgt 4 Wochen zum Monatsende.
⁮ beträgt 6 Wochen zum 15. Eines Monats oder zum Monatsende.
⁮ beträgt 3 Wochen zum Monatsende.
⁮ beträgt 8 Wochen zum Monatsende.
4. Bei langjährigen Mitarbeitern muss der Arbeitgeber verlängerte Kündigungsfristen beachten.
Welche der aufgeführten Angaben sind richtig (3/5)
Die Kündigungsfrist beträgt …

⁮ ab 2 Jahre 1 Monat zum Monatsende
⁮ ab 4 Monate 2 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 höchstens dauern (1/5)
⁮ 3 Monate ⁮ 6 Monate ⁮ 4 Monate ⁮ 12 Wochen ⁮ 8 Monate
6. Innerhalb welcher Frist kann in der Probezeit von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite gekündigt werden? (1/5)

⁮ 3 Wochen ⁮ 2 Wochen ⁮ 4 Wochen ⁮ 6 Wochen ⁮ 5 Wochen
7. Welche der nachfolgenden Gründe sind wichtige Gründe, die eine außerordentliche (fristlose) Kündigung rechtfertigen? (3/5)

⁮ Häufige Krankheit
⁮ Arbeitsverweigerung
⁮ Vorenthaltung des Lohnes
⁮ Zugehörigkeit zu einer rechtsextremen Partei
⁮ Beleidigung
8. Unter welcher Voraussetzung ist ein Arbeitnehmer vor Kündigung geschützt? (1/5)

⁮ 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 12
 Arbeitnehmer.
9. Ordnen Sie bitte die Kündigungsgründe richtig zu:

\_\_\_ Auftragsmangel
\_\_\_ mangelnde Leistung
\_\_\_ mangelnde körperliche und geistige Eignung
\_\_\_ Störung des Betriebsfriedens
\_\_\_ Rationalisierungsmaßnahmen
\_\_\_ lange Krankheit
**\_\_\_** Arbeitsverweigerung
\_\_\_ fehlende Krankmeldungen
\_\_\_ Verweigerung von Überstunden
\_\_\_ neue Produktionsmethoden
\_\_\_ Alkoholgenuss
\_\_\_ wiederholte Krankheit

1: Person 2: Verhalten 3: betriebliche Erfordernisse
10. Welche der aufgeführten Gesichtspunkte sind soziale Gesichtspunkte, die bei der Entscheidung darüber, wem gekündigt wird, berücksichtigt werden müssen? (2/5)

⁮ Schwerbehinderung
⁮ Finanzielle Situation
⁮ Anzahl der Kinder
⁮ Ehrenamtliche Betätigung
⁮ Bereitschaft zur Mehrarbeit
11. Welche der aufgeführten Gesichtspunkte sind soziale Gesichtspunkte, die bei der Entscheidung darüber, wem gekündigt wird, berücksichtigt werden müssen? (2/5)

⁮ Vorstrafen
⁮ Betriebsratszugehörigkeit
⁮ Dauer der Betriebszugehörigkeit
⁮ Lebensalter
⁮ Herkunft
12. Welche Stelle muss vor jeder Kündigung gehört werden? (1/5)

⁮ Arbeitsamt ⁮ Gewerkschaft ⁮ Betriebsrat ⁮ Arbeitgeberverband
⁮ Innung und Handwerkskammer
13. Was geschieht, wenn der Betriebsrat bei einer Kündigung nicht angehört wird? (1/5)

⁮ Die Kündigung wird ausgesetzt.
⁮ Die Kündigung muss erneut erfolgen.
⁮ Die Kündigung ist ungültig.
⁮ Das Arbeitsgericht wird eingeschaltet
⁮ Der Gekündigte kann Beschwerde einlegen.
14. Welche beiden Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung? (2/5)
Er kann ….

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

1. Welche Maßnahme ist seitens des Arbeitgebers dringend erforderlich, bevor eine verhaltensbedingte Kündigung erfolgen kann? (1/5)
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.
2. Welche der nachfolgenden Personengruppen genießen einen besonderen Kündigungsschutz? (3/5)

⁮ Ältere Mitarbeiter\*innen
⁮ Mitarbeiter\*innen mit mehr als zwei Kindern
⁮ (Werdende) Mütter
⁮ Betriebsratsmitglieder
⁮ Auszubildende

Multiple Choice – Fragen **„**Grundlagen des Arbeitsrechts“

 **„Kündigung“**

1. Welche Vertragsform trifft auf die Kündigung zu? Eine Kündigung ist… (1/5)

⁮ Eine zweiseitige empfangsbedürftige Willenserklärung.
x 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)

x Eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen.
⁮ Eine Kündigung ist an keine bestimmte Form gebunden.
⁮ Eine Kündigung muss vom Betriebsrat genehmigt 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)
Die Kündigungsfrist …
x beträgt 4 Wochen zum 15. Eines Monats oder zum Monatsende.
⁮ beträgt 4 Wochen zum Monatsende.
⁮ beträgt 6 Wochen zum 15. Eines Monats oder zum Monatsende.
⁮ beträgt 3 Wochen zum Monatsende.
⁮ beträgt 8 Wochen zum Monatsende.
4. Bei langjährigen Mitarbeitern muss der Arbeitgeber verlängerte Kündigungsfristen beachten.
Welche der aufgeführten Angaben sind richtig (3/5)
Die Kündigungsfrist beträgt …

x ab 2 Jahre 1 Monat zum Monatsende
⁮ ab 4 Monate 2 Monate zum Monatsende
x ab 12 Jahre 5 Monate zum Monatsende
⁮ ab 20 Jahre 12 Monate zum Monatsende
x ab 10 Jahre 4 Monate zum Monatsende
5. Wie lange darf die Probezeit höchstens dauern (1/5)
⁮ 3 Monate ⁮ 6 Monate x 4 Monate ⁮ 12 Wochen ⁮ 8 Monate
6. Innerhalb welcher Frist kann in der Probezeit von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite gekündigt werden? (1/5)

⁮ 3 Wochen x 2 Wochen ⁮ 4 Wochen ⁮ 6 Wochen ⁮ 5 Wochen
7. Welche der nachfolgenden Gründe sind wichtige Gründe, die eine außerordentliche (fristlose) Kündigung rechtfertigen? (3/5)

⁮ Häufige Krankheit
x Arbeitsverweigerung
x Vorenthaltung des Lohnes
⁮ Zugehörigkeit zu einer rechtsextremen Partei
x Beleidigung
8. Unter welcher Voraussetzung ist ein Arbeitnehmer vor Kündigung geschützt? (1/5)

⁮ Betriebszugehörigkeit: 6 Monate. Der Betrieb beschäftigt mehr als 5 Arbeitnehmer.
x 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 12
 Arbeitnehmer.
9. Ordnen Sie bitte die Kündigungsgründe richtig zu:

3 Auftragsmangel
1 mangelnde Leistung
1 mangelnde körperliche und geistige Eignung
2 Störung des Betriebsfriedens
3 Rationalisierungsmaßnahmen
1 lange Krankheit
**2**  Arbeitsverweigerung
2 fehlende Krankmeldungen
2 Verweigerung von Überstunden
3 neue Produktionsmethoden
2 Alkoholgenuss
1 wiederholte Krankheit

1: Person 2: Verhalten 3: betriebliche Erfordernisse
10. Welche der aufgeführten Gesichtspunkte sind soziale Gesichtspunkte, die bei der Entscheidung darüber, wem gekündigt wird, berücksichtigt werden müssen? (2/5)

x Schwerbehinderung
⁮ Finanzielle Situation
x Anzahl der Kinder
⁮ Ehrenamtliche Betätigung
⁮ Bereitschaft zur Mehrarbeit
11. Welche der aufgeführten Gesichtspunkte sind soziale Gesichtspunkte, die bei der Entscheidung darüber, wem gekündigt wird, berücksichtigt werden müssen? (2/5)

⁮ Vorstrafen
⁮ Betriebsratszugehörigkeit
x Dauer der Betriebszugehörigkeit
x Lebensalter
⁮ Herkunft
12. Welche Stelle muss vor jeder Kündigung gehört werden? (1/5)

⁮ Arbeitsamt ⁮ Gewerkschaft x Betriebsrat ⁮ Arbeitgeberverband
⁮ Innung und Handwerkskammer
13. Was geschieht, wenn der Betriebsrat bei einer Kündigung nicht angehört wird? (1/5)

⁮ Die Kündigung wird ausgesetzt.
⁮ Die Kündigung muss erneut erfolgen.
x Die Kündigung ist ungültig.
⁮ Das Arbeitsgericht wird eingeschaltet
⁮ Der Gekündigte kann Beschwerde einlegen.
14. Welche beiden Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung? (2/5)
Er kann ….

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

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

⁮ muss den Arbeitnehmer verwarnen.
x muss den Arbeitnehmer abmahnen.
⁮ muss die Kündigung dem Arbeitsamt mitteilen.
⁮ muss über eine Abfindung verhandeln
⁮ muss den Betriebsrat um Genehmigung bitten.
2. Welche der nachfolgenden Personengruppen genießen einen besonderen Kündigungsschutz? (3/5)

⁮ Ältere Mitarbeiter\*innen
⁮ Mitarbeiter\*innen mit mehr als zwei Kindern
x (Werdende) Mütter
x Betriebsratsmitglieder
x Auszubildende

Offene Fragen„Grundlagen des Arbeitsrechts“

**„Kündigung“**

1. Wodurch unterscheiden sich ordentliche und außerordentliche Kündigung?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Nennen Sie bitte drei Vorgaben, die bei der ordentlichen Kündigung zu beachten sind.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Nennen Sie bitte drei Ursachen, die zu einer außerordentlichen Kündigung führen können.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. An welche Voraussetzung ist die Gültigkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes gebunden?

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Nennen Sie mindestens drei Kündigungsgründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Nennen Sie mindestens fünf Kündigungsgründe, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Nennen Sie mindestens drei Kündigungsgründe, die in den betrieblichen Erfordernissen ihren Ursprung haben.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

In der Firma Plado müssen aus wirtschaftlichen Gründen 12 Personen gekündigt werden. Welche Kriterien sind bei der Auswahl dieser 12 Personen zu beachten?
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Herr Schneider ist 13 Jahre im Betrieb tätig. Aus wirtschaftlichen

Gründen wird ihm gekündigt. Welche Kündigungsfrist ist zu beachten?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Stellen Sie fest, welche Kündigungsfristen in den nachfolgenden Fällen jeweils gültig sind:

* 1. Frau Schrader ist schwanger. Aufgrund von

Rationalisierungsmaßnahmen wird ihr gekündigt.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Herr Stock ist 56 Jahre als und gehört dem Betrieb seit 7 Jahren an.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Frau Kurla ist 27 Jahre alt und seit 10 Jahren beschäftigt. Sie wird bei einem Diebstahl ertappt.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Frau Streusel kann eine Betriebszugehörigkeit von 34 Jahren vorweisen.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Herr Kurz befindet sich in der sechsmonatigen Probezeit. Da er sich für die Tätigkeit nicht eignet, wird ihm gekündigt.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* 1. Frau Schmächtig ist 45 Jahre alt und wurde von 9 Monaten eingestellt. Ihr soll gekündigt werden.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Welche Möglichkeiten hat ein Arbeitnehmer gegen eine Kündigung seines Arbeitgebers vorzugehen?

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_