

Name: \_\_\_\_\_ Klasse: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

## Kündigung und Kündigungsschutz

11. Unter welcher Voraussetzung gilt der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz? (1/5) / 2

- Sie müssen in dem Betrieb mit einer vollen Stelle angestellt bzw. beschäftigt sein.
- Der Kündigungsschutz muss im Arbeitsvertrag vereinbart sein.
- Man muss dem Betrieb ohne Unterbrechung mindestens sechs Monate angehören.
- Der Kündigungsschutz ist an keine Vorgaben gebunden und gilt bei Antritt der Arbeitsstelle.
- Der Kündigungsschutz gilt nur für Unternehmen, die mindestens 10 Mitarbeiter beschäftigen.

12. Wodurch wird ein Arbeitsverhältnis nicht beendet? (1/5) / 2

- Durch Betriebsaufgabe
- Durch ordentliche Kündigung
- Durch fristlose Entlassung
- Durch Wechsel des Eigentümers
- Durch Zeitablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis

13. Bei ordentlicher Kündigung eines gibt es bestimmte Kündigungsfristen. Welche Aussage über die Kündigungsfrist ist richtig? (1/5) / 2

- Sie ist abhängig von den Tarifvereinbarungen.
- Sie wird in der Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber festgelegt.
- Sie ist abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers.
- Sie beträgt für alle Arbeitnehmer 4 Wochen.
- Sie richtet sich nach dem Beruf des Arbeitnehmers.

14. Ein Arbeitnehmer ist seit 8 Monaten im Betrieb tätig und erhält eine ordentliche Kündigung. / 2

In welchem Fall ist die Kündigung unwirksam? (1/5)

- Der Arbeitnehmer ist mit der Kündigung nicht einverstanden.
- Der Betriebsrat wurde zu der Kündigung nicht gehört.
- Der Betriebsrat verweigert sein Zustimmung zu den Kündigung.
- Die Kündigung wurde dem Arbeitnehmer nicht per Einschreiben zugeschickt.
- Über die Kündigung haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Beisein eines Gewerkschaftsmitglieds nicht gesprochen.

15. In welchem Fall kann eine ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber nicht beanstandet werden? (1/5) / 2

- Ordentliche Kündigung eines Auszubildenden
- Ordentliche Kündigung eines Gewerkschaftsmitglieds
- Ordentliche Kündigung aufgrund der Möglichkeit einer Frühverrentung
- Ordentliche Kündigung in der Probezeit
- Ordentliche Kündigung aufgrund der Mitgliedschaft in einer Partei

16. Bei einer ordentlichen Kündigung gibt es eine Frist, innerhalb der man der Kündigung widersprechen kann. Innerhalb welcher Frist kann ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben? (1/5) / 2

- 3 Wochen
- 6 Wochen
- 2 Wochen
- 4 Wochen
- 5 Wochen

17. In welchem Fall kann einem Arbeitnehmer fristlos gekündigt werden? (1/5) / 2

- Der Arbeitnehmer kommt zu spät zur Arbeit
- Der Arbeitnehmer verstößt während seiner Anstellung im Betrieb gegen geltende Gesetze und wird vorbestraft.
- Ein Arbeitnehmer verweigert beharrlich die Arbeit
- Ein Arbeitnehmer sympathisiert mit einer linksradikalen Partei.
- In der Firma gibt es einen anhaltenden Auftragsmangel.

18. Ein Arbeitnehmer will eine Kündigung anfechten. Welches Gericht ist dafür zuständig? (1/5) / 2

- Arbeitsgericht
- Sozialgericht
- Verwaltungsgericht
- Amtsgericht
- Bundesverfassungsgericht

①  Bitte wählen Sie zwischen „**Falsch**“ oder „**Richtig**“.

 / 7½

Falsch 7x

Richtig 8x

Die Dauer der Kündigungsfrist ist abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers.     Richtig    

Die Dauer der Kündigungsfrist ist abhängig vom Alter des Arbeitnehmers.     Falsch    

Durch den Wechsel des Eigentümers einer Firma erlischt die Dauer der Betriebszugehörigkeiten der Arbeitnehmer und beginnt wieder von vorne.     Falsch    

Eine fristlose Kündigung auf Verdacht ist rechtmäßig.     Falsch    

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt für Mitarbeiter eines Betriebes, die dem Betrieb mindestens 4 Monate angehören.     Falsch    

Einer Kündigung während der Probezeit kann vor dem Arbeitsgericht innerhalb von 4 Wochen widersprochen werden.     Falsch    

Der Wechsel des Eigentümers eines Unternehmens hat keinen Einfluss auf die bis dahin geltenden Kündigungsschutzvoraussetzungen.     Richtig    

Für Kündigungsstreitigkeiten ist das Arbeitsgericht zuständig.     Richtig    

Einer Kündigung kann man innerhalb von drei Wochen widersprechen.     Richtig    

Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung ist die beharrliche Arbeitsverweigerung eines Arbeitnehmers.     Richtig    

Eine Kündigung während der Probezeit kann nicht beanstandet werden.     Richtig    

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt für Mitarbeiter eines Betriebes, die dem Betrieb mindestens 6 Monate angehören.     Richtig    

Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn der Betriebsrat gehört wurde.     Richtig    

Für Kündigungsstreitigkeiten ist das Sozialgericht zuständig.     Falsch    

Einer Kündigung kann man innerhalb von 4 Wochen widersprechen.     Falsch

② Bitte ordnen Sie die Textbausteine richtig zu:

 / 4½

- |  |                         |  |
|--|-------------------------|--|
| Enthält Vorgaben für die Entlassung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:                           | <input type="radio"/> 1 | <input type="radio"/> 6 Betriebsrat            |
| Anzahl der Monate, innerhalb derer zu Beginn des Arbeitsverhältnisses kein Kündigungsschutz besteht: | <input type="radio"/> 2 | <input type="radio"/> 1 Kündigungsschutzgesetz |
| Kriterium für die Dauer der Kündigungsfristen:   | <input type="radio"/> 3 | <input type="radio"/> 2 6 Monate               |
| Wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung:  | <input type="radio"/> 4 | <input type="radio"/> 3 Betriebszugehörigkeit  |
| Zeit, in der der Arbeitnehmer bei Antritt einer Arbeitsstelle keinen Kündigungsschutz genießt:       | <input type="radio"/> 5 | <input type="radio"/> 5 Probezeit              |
| Muss vor jeder Kündigung gehört werden:  | <input type="radio"/> 6 | <input type="radio"/> 4 Arbeitsverweigerung    |
| Anzahl der Wochen, innerhalb derer man einer Kündigung widersprechen kann:                           | <input type="radio"/> 7 | <input type="radio"/> 7 Drei                   |
| Zuständig für die Beilegung von Streitigkeiten bei Kündigungen:                                      | <input type="radio"/> 8 | <input type="radio"/> 8 Arbeitsgericht         |
| Zeit, bis eine Kündigung wirksam ist und umgesetzt werden kann:                                      | <input type="radio"/> 9 | <input type="radio"/> 9 Kündigungsfrist        |

- ③ Im REWE Langenmeier kommt es immer wieder zu Diebstählen durch das Personal. Der Besitzer vermutet, dass der Abteilungsleiter Herr Bergmann der Täter ist. Bei einem erneuten Vorfall kündigt er Herrn Bergmann fristlos. (10 Pkte.)
- 1) Ist die Kündigung berechtigt? Begründen Sie Ihre Entscheidung. (2 Pkte.)
  - 2) Nennen Sie drei Gründe, die zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber führen können (4 Pkte.)
  - 3) Welche rechtlichen Maßnahmen kann Herr Bergmann ergreifen, wenn er mit der Kündigung nicht einverstanden ist? (2 Pkte.)
  - 4) Welche Frist muss von ihm beachtet werden? (2 Pkte.)

Lösungsvorschläge: 3

- 1) Nein, ein Verdacht ist kein wichtiger Grund.
- 2) Diebstahl, Betrug, Verrat von Betriebsgeheimnissen, hartnäckige Arbeitsverweigerung, Beleidigung oder handgreifliche Gewalt
- 3) Er kann vor dem Arbeitsgericht klagen.
- 4) Er muss dabei eine Frist von drei Wochen einhalten.

- ④ Frau Schäfer hat bereits zwei mal länger als 14 Tage auf ihre Bezahlung warten müssen. Als dies ein drittes mal passiert, kündigt sie fristlos. Der Firmeninhaber ist der Auffassung, dass Frau Schäfer die Kündigungsfrist von 4 Wochen einhalten muss. (10 Pkte.)
- 1) Muss Frau Schäfer die Kündigungsfrist von vier Wochen einhalten? (4 Pkte.)
  - 2) Begründen Sie Ihre Auffassung. (6 Pkte.)

Lösungsvorschläge:

- 1) Frau Schäfer muss die Kündigungsfrist nicht einhalten.
- 2) Das wiederholte verspätete Zahlen des Gehalts bzw. Lohns ist ein wichtiger Grund, der zur fristlosen Kündigung berechtigt.

- ⑤ Frau Schmidt wird dabei erwischt, wie sie aus der Kantinenkasse Geld entwendet. Daraufhin wird ihr fristlos gekündigt. Sie ist schwanger, was sie ihrem Arbeitgeber bisher aber nicht mitgeteilt hat. Beantworten Sie mit Hilfe des Gesetzestextes die nachfolgenden Fragen: (10 Pkte.) / 10
- 1) Ist die Kündigung rechtswirksam? Begründen Sie Ihre Antwort. (4 Pkte.)
  - 2) Führt es zu einer Änderung, wenn Frau Schmidt ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber mitteilt?  
Begründen Sie Ihre Antwort. (4 Pkte.)
  - 3) Der Arbeitgeber besteht auf einer fristlosen Kündigung.  
Welche Möglichkeiten hat er, diese Kündigung durchzusetzen? (2 Pkte.)

Lösungsvorschläge:

- 1) Ja, die Kündigung ist zulässig. Dem Arbeitgeber war die Schwangerschaft nicht bekannt, Diebstahl ist ein wichtiger Kündigungsgrund.
- 2) Ja, wenn Frau Schäfer ihren Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt der Kündigung über die Schwangerschaft informiert, ist diese unwirksam.
- 3) Der Arbeitgeber kann bei der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde den Antrag stellen, dass die Kündigung für zulässig erklärt wird.

**Mutterschutzgesetz**

**§ 17 Kündigungsverbot**

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig,

1. während ihrer Schwangerschaft
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden

Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung einer Frau trifft.

(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle, kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach dem 12. Monat oder nach der Entbindung im Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.



<https://www.mz.dedeutschland-und-weltpolitik/arbeitsrecht-in-deutschland-unionspolitiker-streiten-sich-uber-den-kundigungsschutz-3048140>

- ⑥ Die Schäfer AG muss mehreren Mitarbeitern aus betriebsbedingten Gründen kündigen. Zwei Mitarbeiter sollen aus einer Abteilung entlassen werden, die insgesamt vier Beschäftigte aufweist. Alle Mitarbeiter verrichten die gleiche Arbeit und verfügen über die gleichen Qualifikationen. / 10
- 1) Welchen zwei Mitarbeitern darf das Unternehmen unter Berücksichtigung der Sozialauswahl kündigen? (2 Pkte.)
  - 2) Welche vier Gründe werden bei der Sozialauswahl berücksichtigt? (4 Pkte.)
  - 3) Mit welcher Frist kann den ausgewählten Personen gekündigt werden? (2 Pkte.)
  - 4) Die Arbeitnehmer wollen gegen die Kündigung vorgehen. Welche Möglichkeiten haben sie? (2 Pkte.)

Name	Alter	In der Firma seit	Familienstand	Schwerbehindert
Sebastian Speck	34	8 Jahren	Ledig	Nein
Kurt Brester	57	26 Jahren	Verheiratet, 1 Kind	Nein
Susanne Moser	45	15 Jahren	Geschieden, 1 Kind	Nein
Carina Phillipi	39	17 Jahren	Ledig	Nein



**Lösungsvorschläge:**

- 1) Sebastian Speck und Carina Phillipi
- 2) Berücksichtigt werden die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung
- 3) Sebastian Speck: 3 Monate, Carina Phillipi: Sechs Monate
- 4) Mit dem Betriebsrat sprechen, Rat bei einem Arbeitsrechtler suchen, Rechtsberatung durch die Gewerkschaft, Kündigungsschutzklage einreichen oder Abfindung akzeptieren

- ⑦ Sebastian Klemens ist seit 19 Jahren in einem Unternehmen in Braunschweig beschäftigt. Er möchte zu seiner Freundin nach Freiburg ziehen und bewirbt sich in Süddeutschland. Mitte November bietet ihm die Streibel AG in Freiburg eine Stelle an, die er zum 1. Dezember antreten kann.
- 1) Ist gemäß Bürgerlichem Gesetzbuch eine Kündigung zum 30. November 2020 möglich? Beantworten Sie die Frage mit Hilfe der beiliegenden Auszüge aus dem BGB und begründen Sie Ihre Antwort (5 Pkte.)
  - 2) Gibt es eine andere Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis zum 30. November 2020 zu beenden? Erläutern Sie. (5 Pkte.)

### Bürgerliches Gesetzbuch

#### § 622 Kündigungsfristen des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden. (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende des Kalendermonats.
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende des Kalendermonats.
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende des Kalendermonats.
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende des Kalendermonats.
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende des Kalendermonats.
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende des Kalendermonats.
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende des Kalendermonats.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. (...)

#### Lösungsvorschläge:

- 1) Sebastian Klemens kann sein Arbeitsverhältnis nicht mehr rechtzeitig kündigen. Er muss die Kündigungsfrist von vier Wochen einhalten, da er sich nicht mehr in der Probezeit befindet. Er kann somit sein bestehendes Arbeitsverhältnis nicht mehr rechtzeitig kündigen.
- 2) Ja, Sebastian Klemens kann seinen Arbeitsvertrag noch rechtzeitig lösen, wenn er mit seinem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag abschließt.  
Alternativ: Der Arbeitgeber verzichtet auf die Einhaltung der Kündigungsfrist oder Herr Klemens provoziert eine fristlose Kündigung.

⑧ Der soziale Arbeitsschutz wird in verschiedenen Gesetzen geregelt. Ordnen Sie die Regelungen den richtigen Gesetzen zu. (10 Pkte.) / 10

	Mutter- schutzge- setz	Rehabilita- tion und Teilhabe Behinder- ter	Arbeits- zeitgesetz	Jugendar- beits- schutzge- setz	Kündi- gungs- schutzge- setz
Arbeitszeitregelungen für Arbeit- nehmer/innen über 18 Jahre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschäftigungsregeln für schwan- gere Arbeitnehmerinnen	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelungen der Pausendauer für Jugendliche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klagerecht nach einer fristgerech- ten Entlassung aus dem Arbeitsver- hältnis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Zusatzurlaub für einen körperbe- hinderten Mitarbeiter	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

⑨ Franziska K. ist Chemielaborantin. Sie wechselt in eine andere Abteilung mit be-  
sonderem Risikospektrum. Der Arbeitgeber fordert sie daher auf, in ihrer Freizeit  
an einer ausführlichen Sicherheitsunterweisung teilzunehmen.  
Ist Franziska verpflichtet, an der Unterweisung teilzunehmen? Begründen Sie  
Ihre Entscheidung. (10 Pkte.) / 10

**Lösungsvorschlag:**

Nein, Sicherheits- und Gesundheitsüberweisungen müssen innerhalb der Arbeitszeit  
stattfinden und entsprechend vergütet werden.

Punkte:

**/ 98**

Note

Unterschrift