

Name: _____ Klasse: _____ Datum: _____

Kündigung und Kündigungsschutz

① 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 Gesetztextes 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.

- ② 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: 2

- 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.

- ③ 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.

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>

- ④ 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

- ⑤ 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. / 10
- 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.

⑥ 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"/>

⑦ 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:

/ 70

Note

Unterschrift