

Übung – Kündigung von Mitarbeiter/innen

Aufgabe 1

Geben Sie für die folgenden Fälle jeweils an, wer (AN oder AG) ein ordentliches oder außerordentliches Kündigungsrecht hat! Geben Sie beim Kündigungsrecht des Arbeitgebers auch an, ob es sich um einen personenbedingten, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Grund handelt.

Fall	Kündigungsrecht	
	ordentlich	außerordentlich
1. Ein AN bleibt - trotz Abmahnung – öfter unbefugt der Arbeit fern.		
2. Durch einen Arbeitsunfall kann ein AN keine schweren körperlichen Arbeiten mehr durchführen. Allerdings reichen seine Qualifikationen für eine Sachbearbeiterstelle nicht aus.		
3. AN verweigert fortgehend die Arbeitsleistung.		
4. Ein AN stiehlt einem Kollegen 500 €.		
5. Die Umsatzerlöse sind so stark zurückgegangen, so dass Personalkapazitäten abgebaut werden müssen.		
6. Ein AN bekommt seit 3 Monaten keinen Lohn.		
7. Ein AN kommt häufig zu spät. Es erfolgte noch keine Abmahnung.		
8. Ein AN fehlte in 2 Jahren 258 Tage wegen Krankheit. Ihm wurde attestiert, dass er nur noch leichte Arbeiten verrichten könne. Ein solcher Arbeitsplatz ist im Betrieb nicht vorhanden.		
9. Ein AN erhält von einem anderen Betrieb ein lukratives Gehaltsangebot. Das Arbeitsverhältnis muss er aber sofort antreten.		
10. Ein Filialleiter ließ sich bestechen.		
11. Ein AN telefoniert trotz Abmahnung wiederholt privat, obwohl Privatgespräche über die Dienstapparate nicht erlaubt sind.		

Aufgabe 2

Die BPK GmbH will der Sachbearbeiterin Monika Schramm zum 31. Mai 2018 kündigen. Frau Schramm ist 31 Jahre alt und seit 1. Januar 2012 im Unternehmen beschäftigt.

Stellen Sie anhand des abgebildeten Auszugs aus dem BGB fest, an welchem Tag das Unternehmen Frau Schramm die Kündigung spätestens aushändigen muss! [Die BPK GmbH muss Monika Schramm die Kündigung spätestens am 31. März 2018 aushändigen, um das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2018 zu beenden.](#)

Gesetzesauszug BGB

§ 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines 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 eines Kalendermonats
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats
 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats
 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats

Aufgabe 3

Bei einer Kündigung (sowohl mit als auch ohne Frist) müssen Mitarbeiter/innen oftmals unmittelbar das Unternehmen verlassen und dürfen das Gebäude nicht mehr betreten.

- Welche Gründe gibt es dafür? [Schutz vertraulicher Informationen, Vermeidung auf Sabotage, Einfluss auf das Team](#)
- In welcher Situation ist es sinnvoll, dass der/die Mitarbeiter/in bis zum Vertragsende laut Frist weiterhin für das Unternehmen arbeitet?

[Wissenstransfer, Abwicklung von laufenden Projekten, Vertragliche Verpflichtungen](#)

Aufgabe 4

Peter Lange hat sich erfolgreich um einen Arbeitsvertrag bei einem Konkurrenzunternehmen bemüht. Er möchte die Stellung am 1. Juli 2019 antreten.

Stellen Sie anhand des abgebildeten Auszugs aus dem BGB fest (siehe oben), wann er dem Unternehmen sein Kündigungsschreiben spätestens zukommen lassen muss, wenn in seinem Arbeitsvertrag keine besonderen Kündigungsfristen vereinbart worden sind! **Da Peter Lange seine neue Stelle am 1. Juli 2019 antreten möchte, ist es sinnvoll, sein aktuelles Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2019 zu beenden. Um die gesetzliche Kündigungsfrist einzuhalten, muss er sein Kündigungsschreiben vier Wochen vorher einreichen.**

Aufgabe 5

Wegen zunehmenden Ertragsschwierigkeiten sollen aus betriebsbedingten Gründen mehrere Mitarbeiter entlassen werden. Sie werden beauftragt, die geplanten Entlassungen vorzubereiten. Was müssen Sie dabei beachten?

- a) Die Kündigungen bedürfen der Zustimmung der Arbeitnehmer.
- ☒ b) Die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer mit allgemeinem Kündigungsschutz muss nach sozialen Gesichtspunkten erfolgen.
- c) Sofern keine vertragliche Regelung besteht, ist die Kündigungsfrist für Arbeiter und Angestellte unterschiedlich lang.
- d) Auszubildende können erst nach Ablauf der Probezeit entlassen werden.
- e) Außerordentliche (fristlose) Kündigungen sind nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen möglich.

Aufgabe 6

Ohne vorherige Anhörung des Betriebsrates wird einem Arbeitnehmer gekündigt. Wie ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Rechtslage?

- a) Die Kündigung ist wirksam, weil weder eine Anhörung noch eine Zustimmung des Betriebsrates vorgeschrieben ist.
- b) Die Kündigung ist wirksam, weil eine Anhörung des Betriebsrates nicht vorgeschrieben ist.
- c) Die Kündigung ist durch nachträgliche Anhörung des Betriebsrates wirksam.
- ☒ d) Die Kündigung ist unwirksam, weil eine Anhörung des Betriebsrates zwingend vorgeschrieben ist
- e) Die Kündigung ist unwirksam, weil jede Kündigung der Zustimmung des Betriebsrates bedarf.

Aufgabe 6

Die BPK GmbH muss aus wirtschaftlichen Gründen ihren Personalstand verringern. Frau Weniger, 22 Jahre alt und seit drei Jahren im Unternehmen beschäftigt, ist im dritten Monat schwanger und hat dies auch ihrem Arbeitgeber mitgeteilt. Kann der Angestellten rechtswirksam gekündigt werden?

- a) Nein, da die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz auf jeden Fall „sozial ungerechtfertigt“ ist.
- ☒ b) Nein, weil nach dem Mutterschutzgesetz während der gesamten Schwangerschaft Kündigungsschutz besteht.
- c) Ja, wenn die Mitarbeiterin anschließend Erziehungsurlaub beantragt hat.
- d) Ja, weil nach dem Mutterschutzgesetz nur 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung Kündigungsschutz besteht.
- e) Ja, da die Kündigung betriebsbedingt ist.

Kann-Liste

Ich kann...		Tax	✓
2. Kündigung von Mitarbeiter/innen			
2.1	die Formvorschriften einer wirksamen Kündigung nennen.	+	
2.2	zwischen einer außerordentlichen und einer ordentlichen Kündigung unterscheiden.	+	
2.3	zwischen betriebsbedingter, verhaltensbedingter und personenbedingter Kündigung unterscheiden.	+	
2.4	Ursachen für betriebsbedingte Kündigungen nennen.	+	
2.5	Kriterien, die bei einer Sozialauswahl zu berücksichtigen sind, nennen.	+	
2.6	Voraussetzungen nennen, unter denen verhaltensbedingte Kündigungen erfolgen können.	+	
2.7	die Bedeutung, Funktion und Form einer Abmahnung erläutern.	+	
2.8	Voraussetzungen nennen, unter denen personenbedingte Kündigungen erfolgen können.	+	
2.9	erläutern, welche Personen einen besonderen Kündigungsschutz genießen.	+	
2.10	bestimmen, mit welcher Kündigungsfrist einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin innerhalb und außerhalb der Probezeiten (AN/Azubis) gekündigt werden kann.	++	
2.11	bestimmen, mit welcher Kündigungsfrist ein/e Arbeitnehmer/in innerhalb und außerhalb der Probezeiten kündigen kann.	++	

Taxonomie: + Reproduktion/Reorganisation, ++ Anwendung, +++ Problemlösung