



1. Lernerfolgskontrolle			
<b>Datum:</b>	<b>Name, Vorname:</b>	<b>Klasse:</b>	
<b>Zeit:</b> 60 Min.	<b>Hilfsmittel:</b> <i>Taschenrechner, Gesetzestexte</i>	<b>Punktzahl:</b> /30	<b>Note:</b>

## Unternehmensprofil

Sie sind in der Personalabteilung des Autohauses Meier GmbH in Leutkirch im Allgäu eingesetzt. Das Unternehmen beschäftigt derzeit 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den vergangenen Jahren wurden Gewinne erwirtschaftet, allerdings entsprachen diese nicht den Gewinnvorstellungen der Gesellschafter. Der Geschäftsführer des Autohauses, Peter Meier, arbeitet deshalb derzeit mit einem Unternehmensberater an einer organisatorischen Umstrukturierung des Autohauses. Unter anderem sollen dadurch die Personalkosten gesenkt und Abläufe vereinfacht werden.

Laut Plan des Unternehmensberaters ist die Verwaltung des Autohauses mit einer Person überbesetzt.

### 1. Aufgabe (15 Punkte)

Herr Meier bittet Sie, die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung zu prüfen.

- Erstellen Sie eine Übersicht aus der ersichtlich wird, bei welchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein besonderer Kündigungsschutz besteht (Anlage 1 und 2).
- Begründen Sie, welcher Person die Kündigung ausgesprochen werden soll.

### 2. Aufgabe (10 Punkte)

Herr Meier stimmt Ihrer Empfehlung zu. Auch der Betriebsrat hat keine Einwände gegen die Kündigung erhoben.

Verfassen Sie ein Kündigungsschreiben an die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter (Anlage 3).



### 3. Aufgabe (5 Punkte)

Im Rahmen der Unternehmensberatung soll ein Kennzahlensystem entwickelt werden, um aktuelle Entwicklungen im Personalbereich zu analysieren und bei Bedarf passende Maßnahmen umzusetzen. Es wurden diverse Daten erhoben. Die Fehlzeitenquote liegt vor (Anlage 4).

3.1 Berechnen Sie für das Jahr 2018

- die Fluktuationsquote und
- die Behindertenquote.

3.2 Analysieren Sie die Fehlzeitenquote und beschreiben Sie zwei Möglichkeiten, um diese zu verbessern.

**Datenkranz****Anlage 1**

Name	Besonderer Kündigungsschutz?		Rechts- grundlage
	ja/nein	Grund	
Bauer, Konrad			
Eisele, Josef			
Fink, Wolfgang			
Haase, Werner			
Karl, Sabine			
Kern, Amelie			
Sieber, Karla			

**Anlage 2** Auszüge aus den Personalakten

<b>Personalakte</b>	<b>Amelie Kern</b>			
Geb.:	17.05.1980	Familienstand:	ledig, alleinerziehend, 2 Kinder (7 J., 9 J.)	
beschäftigt seit:	01.04.2011			
als:	Sachbearbeiterin			
Abschluss/ Qualifikationen:	1999 Allgemeine Hochschulreife 2002 Abschluss Bürokauffrau 2009 staatlich geprüfte Betriebswirtin 2011 Fortbildungen EDV-Bereich			
Resturlaubstage 2019	19,5			
Hinweise:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ursprüngliches Einsatzgebiet: Lager</li> <li>- Seit September 2014 in der Verwaltung</li> <li>- Sehr gute EDV-Kenntnisse</li> </ul>			

Bild: Fotolia


<b>Personalakte</b>	<b>Sabine Karl</b>			
Geb.:	01.03.2001	Familienstand:	ledig	
beschäftigt seit:	01.08.2018			
als:	Auszubildende			
Abschluss/ Qualifikationen:	2018 Allgemeine Hochschulreife 2018 Auszubildende zur Automobil- kauffrau			
Resturlaubstage 2019	14			
Hinweise:	-			

Bild: Fotolia



**Personalakte**      **Karla Sieber**

Geb.:                      17.05.1996              Familienstand:              ledig

beschäftigt seit:      22.07.2018

als:                      Sachbearbeiterin

Resturlaubstage  
2019                      10

Abschluss/  
Qualifikationen:      2012 Realschulabschluss  
                                 2015 Abschluss Automobilkauffrau



**Hinweise:**

**Ärztliche Bescheinigung**

Frau Karla Sieber

befindet sich im 2. Schwangerschaftsmonat.

Voraussichtlicher Geburtstermin: 30.11.2019

Dr. med. Anna Klein  
Gynäkologin  
Goethestr. 2  
70000 Grossstadt  
  
Vertragsarztstempel / Unterschrift des Arztes

Grossstadt, 13.04.2019

Bild: Fotolia



<b>Personalakte</b>	<b>Josef Eisele</b>		
Geb.:	08.09.1985	Familienstand:	verheiratet
beschäftigt seit:	01.10.2005		
als:	Sachbearbeiter		
Abschluss/ Qualifikationen:	2002 mittlere Reife 2005 Abschluss Automobilkaufmann		
Resturlaubstage 2019	18		
Hinweise:	<ul style="list-style-type: none"><li>- Seit 2007 in der Verwaltung</li><li>- Betriebsratsmitglied seit 2017</li></ul>		



Bild: Fotolia



<b>Personalakte</b>	<b>Wolfgang Fink</b>		
Geb.:	01.09.1963	Familienstand:	verheiratet, 3 erwachsene Kinder
beschäftigt seit:	01.07.1998		
als:	Sachbearbeiter		
Abschluss/ Qualifikationen:	1978 Hauptschulabschluss 1982 Abschluss Groß- und Außenhandelskaufmann		
Resturlaubstage 2019	22,5		
Hinweise:	- Kopie Schwerbehindertenausweis		

Bild: Fotolia



<b>Personalakte</b>	<b>Konrad Bauer</b>		
Geb.:	08.09.1991	Familienstand:	ledig
beschäftigt seit:	15.09.2017		
als:	Sachbearbeiter		
Abschluss/ Qualifikationen:	2007 mittlere Reife 2010 Abschluss Bürokaufmann		
Resturlaubstage 2019	16		
			
<b>Hinweise:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 27.12.2018: schriftliche Abmahnung wegen erneutem Zuspätkommen</li> <li>- 29.12.2018: unerlaubtes Entfernen vom Arbeitsplatz (60 Min. vor Kernzeitende)</li> <li>- 12.03.2019: schriftliche Abmahnung wegen erneutem Zuspätkommen</li> <li>- 23.04.2019: schriftliche Abmahnung wegen erneutem Zuspätkommen</li> </ul>			

Bei verspäteter Abgabe droht Krankengeldverlust!

Name der Krankenkasse		
Name/Vorname des Versicherten	Geb.Datum	
Konrad Bauer Tillsiter Weg 82 88299 Leutkirch	08.09.1991	
KassenNr.	VersichertenNr.	Status
372939483	98472728191	
BetriebsstättenNr.	ArztNr.	Datum
3829201813819	92834728	24.04.2019

Erstbescheinigung

Folgebescheinigung

Arbeitsunfall, Berufs-  
Krankheit

dem Durchgangsarzt  
zugewiesen

arbeitsunfähig seit	24.04.2019
voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich	26.04.2019
festgestellt am	24.04.2019

Arbeitsunfähigkeits-  
bescheinigung

Dr. med. Nadja Müller  
Internist  
Hauptgasse 1  
88299 Leutkirch



Vertragsarztstempel/ Unterschrift

Bild: Fotolia





<b>Personalakte</b>	<b>Werner Haase</b>		
Geb.:	06.06.1971	Familienstand:	geschieden
beschäftigt seit:	01.01.2012		
als:	Sachbearbeiter Einkauf		
Abschluss/ Qualifikationen:	1988 Mittlere Reife 1992 Abschluss Groß- und Außen- handelskaufmann		
Resturlaubstage 2019	14		
Hinweise:	<ul style="list-style-type: none"><li>- Seit 2012 in der Verwaltung</li><li>- Mai 2014: Prämie für Verbesserungsvorschlag Rationalisierung des Ablagesystems</li><li>- April 2016: Prämie für Verbesserungsvorschlag Standardisierung der Lieferantenauswahl</li><li>- Sehr gute Englisch- und Französischkenntnisse</li></ul>		



Bild: Fotolia



## Anlage 3

# Autohaus Meier



Autohaus Meier GmbH, Allgäugasse 19, 88299 Leutkirch

Allgäugasse 19  
88299 Leutkirch  
Tel. 07561/2803-00  
Fax 07561/2803-16  
info@autohaus-meier-allgaeu.com  
www.autohaus-meier-allgaeu.com

---

**Vertretungsberechtigter:**

Peter Meier

**Gerichtsstand Ravensburg**

**HRB** 346321  
**Steuer-Nr.:** 2403023306  
**USt.-IdNr.:** DE 154871823

**Bankverbindung:**

BoBank Leutkirch  
IBAN DE89 3704 0044 0532 0130 00  
SWIFT-BIC BOBESBA55XX

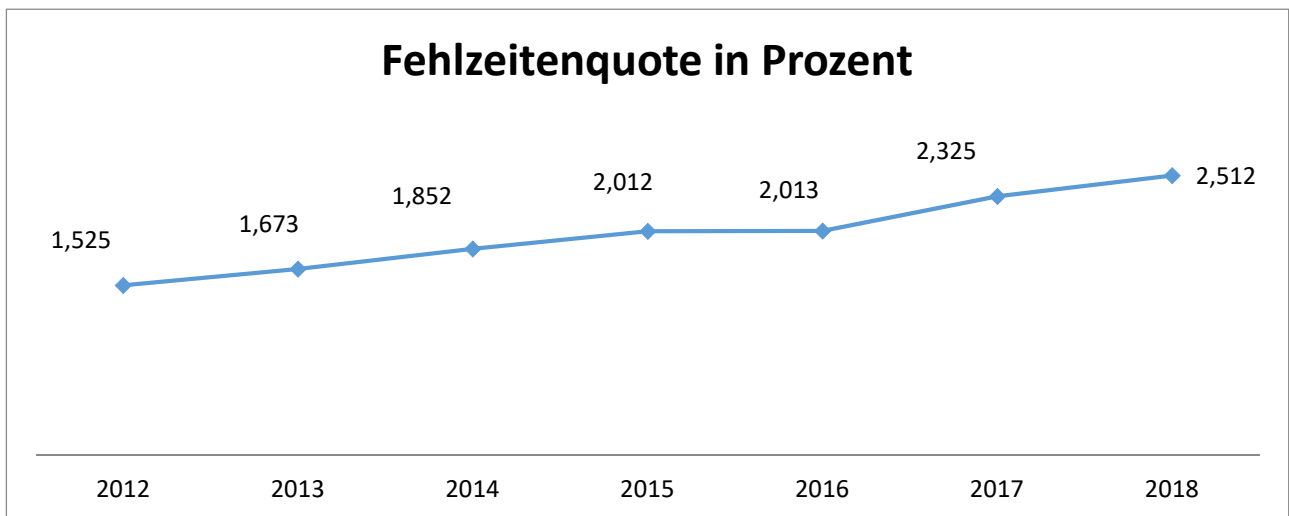


## Anlage 4

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
15	16	18	17	15	16	19

Anzahl der Kündigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern						
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	5	2	1	1	3	2

Merkmal	2018		2019	
	Anzahl	Davon mit Behinderung	Anzahl	Davon mit Behinderung
Männer	12	1	10	1
Frauen	7	0	9	0



**Anlage 5****Auszug aus dem BGB****§ 620 BGB**

- (1) Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen ist.
- (2) Ist die Dauer des Dienstverhältnisses weder bestimmt noch aus der Beschaffenheit oder dem Zwecke der Dienste zu entnehmen, so kann jeder Teil das Dienstverhältnis nach Maßgabe der §§ 621, 622 kündigen.

**§ 622 BGB**

- (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. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

**Anmerkung:** Die Regelung des § 622 II 2 BGB, wonach Beschäftigungszeiten eines Arbeitnehmers vor Vollendung des 25. Lebensjahres für die Berechnung der Länge der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, ist mit dem Recht der EU nicht vereinbar. Die Regelung ist deshalb nicht anzuwenden (Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 09.09.2010, 2 AZR 714/08 sowie vom 30.09.2010, 2 AZR 456/09).

Quelle: [www.openjur.de/u/170953.html](http://www.openjur.de/u/170953.html) (Urteil 09.09.2010, 2 AZR 714/08)  
[www.openjur.de/u/170957.html](http://www.openjur.de/u/170957.html) (Urteil 30.09.2010, 2 AZR 456/09)

- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.
- (5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,
1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
  2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als zwanzig Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich fünfundvierzig Stunden übersteigt.
- Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.
- (6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

**§ 626 BGB**

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

**Auszug aus dem Kündigungsschutzgesetz****§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen**

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

- a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,
- b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann

und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

- a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,
- b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann

und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz (2) gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben.



## **§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung**

(1) 1 Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist.

2 Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung oder eines Seebetriebsrats innerhalb eines Jahres, die Kündigung eines Mitglieds einer Bordvertretung innerhalb von sechs Monaten, jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung der Mitgliedschaft auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

## **Auszug aus dem Mutterschutzgesetz**

### **§ 9 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 zwölften Schwangerschaftswoche und
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 zwölften 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 der 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 der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

(3) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die §§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16 bleiben unberührt. Absatz 1 gilt auch für eine Frau, die der in Heimarbeit beschäftigten Frau gleichgestellt ist und deren Gleichstellung sich auch auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes erstreckt. Absatz 2 gilt für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte entsprechend.



## **Auszug aus dem Berufsbildungsgesetz**

### **§ 20 Probezeit**

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

### **§ 22 Kündigung**

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

- (4) 1 Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.  
2 Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

## **Auszug aus dem Schwerbehindertengesetz**

### **§ 15 Erfordernis der Zustimmung**

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes.

Quelle: [www.dejure.org](http://www.dejure.org)