

Kanzlei für Arbeitsrecht in Heidelberg
Herr Rechtsanwalt
Tobias Theiß
Kaiserstraße 11a
69115 Heidelberg

Gerard-Mortier-Platz 3
44793 Bochum

Fachinstitut für Arbeitsrecht

Telefon: 0234 97064 0
E-Mail: info@anwaltsinstitut.de
Internet: www.anwaltsinstitut.de

08.01.2025

Bescheinigung für das Selbststudium zur Vorlage nach § 15 Abs. 4 FAO

Wir bestätigen Ihnen hiermit, dass Sie mit dem vom Deutschen Anwaltsinstitut e.V. - Fachinstitut für Arbeitsrecht - bereitgestellten Selbststudiumskurs (Lernzeit 2,50 Stunde(n))

Die personenbedingte Kündigung im Arbeitsrecht (014481)

Autor(en):

Klaus W. Spitz M. A.
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

ein Selbststudium absolviert und am 31.05.2024 die anschließende Lernerfolgskontrolle bestanden haben. Die Lernerfolgskontrolle wurde einschließlich der Musterlösung von o. g. Autor(en) in der Form eines Multiple-Choice-Tests fachlich erstellt. Die Auswertung erfolgt elektronisch nach Maßgabe der Musterlösung.



Dr. Katja Mihm
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin),
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Mediatorin,
Geschäftsführerin

Anlage: Lernerfolgskontrolle (Vorlage gem. § 15 Abs. 4 und Abs. 5 Satz 2 FAO)

Die personenbedingte Kündigung im Arbeitsrecht

Lernerfolgskontrolle für: Tobias Theiß

Frage 1

Welcher Satz ist zutreffend?

- Es gibt keine Fälle, in denen eine außerordentliche personenbedingte Kündigung möglich ist
- Während einer Krankheit ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig
- Eine gesundheitliche Negativprognose schließt eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen Arbeitsplatz aus
- Eine negative Gesundheitsprognose kann vom Arbeitnehmer durch eine positive Gesundheitsprognose widerlegt werden ✓

Die richtige Antwort ist: Eine negative Gesundheitsprognose kann vom Arbeitnehmer durch eine positive Gesundheitsprognose widerlegt werden

Frage 2

Kann einem Arbeitnehmer wegen privater Verschuldung gekündigt werden?

- Ja, da es zu Gehaltspfändungen kommen kann
- Nein, da dies ausschließlich die Privatsphäre des Arbeitnehmers betrifft
- Außerbetriebliche Tatsachen können nie eine personenbedingte Kündigung begründen
- Ja, wenn er eine Vertrauensposition innehat ✓

Die richtige Antwort ist: Ja, wenn er eine Vertrauensposition innehat

Frage 3

Muss eine Kündigung, um wirksam zu sein, begründet werden?

- Nur bei einer fristlosen Kündigung
- Ja
- Nein ✓
- Nur wenn es der Arbeitnehmer verlangt

Die richtige Antwort ist: Nein

Frage 4

Wann ist eine Kündigung außer bei eigenhändiger Unterschrift des Arbeitgebers bzw. dessen Bevollmächtigten ebenfalls wirksam?

- Bei eingescannter Unterschrift
- Bei Übermittlung per Fax
- Nie ✓
- Bei Übermittlung per E-Mail

Die richtige Antwort ist: Nie

Frage 5

Muss eine Kündigung, um wirksam zu sein, begründet werden?

- Nur bei einer außerordentlichen Kündigung
- Nein, eine Kündigung ist stets ohne Begründung wirksam
- Ja, wenn es der Arbeitnehmer verlangt
- Ja, eine Kündigung muss immer die Kündigungsgründe angeben



Die richtige Antwort ist: Nein, eine Kündigung ist stets ohne Begründung wirksam

Frage 6

Die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ...

- ist nach der Rspr. das mildere Mittel im Verhältnis zu einer personenbedingten Kündigung
- bedarf keiner Beteiligung seitens der Arbeitnehmervertretung
- ist gesetzliche Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung
- liegt im Ermessen des Arbeitgebers



Die richtige Antwort ist: ist nach der Rspr. das mildere Mittel im Verhältnis zu einer personenbedingten Kündigung

Frage 7

Bei der Druckkündigung handelt es sich richtiger Ansicht nach dogmatisch um eine ...

- verhaltensbedingte Kündigung
- betriebsbedingte Kündigung
- personenbedingte Kündigung
- eine Kündigung, die nicht unter das KSchG fällt



Die richtige Antwort ist: personenbedingte Kündigung

Frage 8

Wird eine in deutscher Sprache verfasste Kündigung gegenüber einem leseunkundigen ausländischen Arbeitnehmer nach h.L. im Zeitpunkt der Übergabe der Kündigung wirksam?

- Ja, da der Arbeitnehmer durch die Möglichkeit der nachträglichen Zulassung einer Kündigungsschutzklage hinreichend rechtlich geschützt ist
- Wenn der Arbeitnehmer sich darauf beruft, den Inhalt der Kündigung nicht zu verstehen, tritt kein wirksamer Zugang der Kündigung ein
- Ja, da die Leseunkundigkeit rechtlich unbeachtlich ist
- Nein, da dies gegen den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen würde



Die richtige Antwort ist: Ja, da der Arbeitnehmer durch die Möglichkeit der nachträglichen Zulassung einer Kündigungsschutzklage hinreichend rechtlich geschützt ist

Frage 9

Ist eine Abmahnung formbedürftig?

- Nein
- Nur bei einer wiederholten Abmahnung
- Ja, wenn es der Arbeitnehmer verlangt
- Ja



Die richtige Antwort ist: Nein

Frage 10

Ist eine mit "i.A." unterschriebene Kündigung nach der Rspr. des BAG wirksam?

- Nein, denn es muss "i.V." heißen
- Ja, wenn der Vertretene die Kündigung unverzüglich genehmigt
- Nein, denn eine Vertretung ist bei einseitigen Rechtsgeschäften unzulässig
- Ja, wenn durch den Zusatz ausgedrückt wird, dass der Unterzeichner ersichtlich im Namen eines Anderen die Kündigung erklärt hat



Die richtige Antwort ist: Ja, wenn durch den Zusatz ausgedrückt wird, dass der Unterzeichner ersichtlich im Namen eines Anderen die Kündigung erklärt hat

Frage 11

Ab wann stellt eine Haftverbüßung nach der Rspr. einen personenbedingten Kündigungsgrund dar?

- Freiheitsstrafe mit unbekannter Dauer
- Freiheitsstrafe von mehr als einem Jahr
- Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren
- Freiheitsstrafe von mehr sechs Monaten



Die richtige Antwort ist: Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren

Frage 12

Der Beweis des ersten Anscheins für den Zugang eines Einwurf-Einschreibens kann nach der Rspr. angenommen werden, wenn ...

- der Einlieferungsbeleg vorgelegt wird
- der Einlieferungsbeleg und eine Reproduktion des Auslieferungsbelegs vorgelegt wird
- der Einlieferungsbeleg und der Sendestatus vorgelegt wird
- der Sendestatus vorgelegt wird



Die richtige Antwort ist: der Einlieferungsbeleg und eine Reproduktion des Auslieferungsbelegs vorgelegt wird