

SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:

Arbeits- und Wirtschaftsrecht: Formen von Kündigungen

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](https://www.school-scout.de)



II.25

Arbeits- und Wirtschaftsrecht

Formen von Kündigungen – Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Ein Beitrag von Dr. Christine Koch-Hallas



© RAABE 2022

© Stadtratte/Stock/Getty Images Plus

Mit dem Thema Kündigung können sowohl Beschäftigte bzw. Auszubildende als auch Arbeitgebende konfrontiert werden. Welche Gründe gibt es für eine Kündigung und welche Fristen müssen eingehalten werden? Was besagt der Kündigungsschutz? Welche Möglichkeiten gibt es, ein Ausbildungsverhältnis zu beenden? Die Lernenden erhalten einen Überblick über das komplexe Themengebiet. Eine Lernfolgskontrolle in Form eines Bingospiels rundet die Einheit ab.

KOMPETENZPROFIL



Dauer:	3–4 Unterrichtsstunden + LEK
Kompetenzen:	Kennenlernen verschiedener Kündigungsformen, -gründe und -fristen, Unterscheidung allgemeiner und besonderer Kündigungsschutz, Prüfen eines Kündigungsschreibens, Vorgehen gegen Kündigung, Abgrenzung Arbeits- und Ausbildungsvertrag
Thematische Bereiche:	Beendigung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen, Kündigungsfristen, Kündigungsschutz, Kündigungsgründe, Arbeitsgericht, Kündigung Arbeits- und Ausbildungsvertrag
Medien:	Gesetzestexte, LearningApps, Erklärvideos

Fachliche Hinweise

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann sowohl von Seiten des Betriebes als auch von Seiten der Beschäftigten ausgehen. In beiden Fällen sind bestimmte Fristen sowie feste Vorgehensweisen einzuhalten, damit die Kündigung gesetzeskonform ist.

Verschiedene Formen der Kündigung – ordentlich oder außerordentlich?

Der Unterschied zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen Kündigung besteht vor allem bezüglich der Frist, innerhalb derer das Arbeitsverhältnis nach Ausspruch der Kündigung beendet wird. Die ordentliche Kündigung ist erst nach einer gesetzlich oder vertraglich bestimmten Frist wirksam, abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag ist dies nur möglich, wenn dies zwischen Betrieb und Beschäftigten ausdrücklich vereinbart wurde oder aber im Tarifvertrag vorgesehen ist. Die außerordentliche Kündigung dagegen ist fristlos, das heißt, das Arbeitsverhältnis ist mit Ausspruch der Kündigung sofort beendet. Hier ist ein gewichtiger Kündigungsgrund Voraussetzung, wie zum Beispiel eine Straftat gegenüber dem Betrieb. Auch bei befristeten Arbeitsverträgen ist die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund immer möglich. Jede Kündigung muss in Schriftform ergehen, um formell wirksam zu sein und eigenhändig unterschrieben werden.

Welche Gründe haben Betriebe und Beschäftigte für eine Kündigung?

Wenn ein Betrieb Beschäftigten ordentlich kündigen möchte, braucht er wichtige Gründe dafür. Diese können personenbedingt (z. B. Krankheit), verhaltensbedingt (z. B. Arbeitsverweigerung) oder betriebsbedingt (z. B. Insolvenz) sein. Beschäftigte müssen dagegen für eine ordentliche Kündigung keinen Grund angeben. Zu einer fristlosen Kündigung durch den Betrieb kann es kommen, wenn Beschäftigte beispielsweise gegen das Wettbewerbsverbot oder die Verschwiegenheitserklärung verstoßen, Tätlichkeiten oder Beleidigungen gegenüber Kollegenschaft und Vorgesetzten oder Arbeitszeitbetrug begehen. Von Seiten der Beschäftigten können Gründe wie Mobbing, Verletzungen des Arbeitsschutzes, Gefährdung der Gesundheit oder auch unpünktliche oder ausbleibende Lohnzahlungen zu einer außerordentlichen Kündigung führen.

Der Kündigungsschutz – allgemein und besonders

Beschäftigte sind in der Regel wirtschaftlich von ihrem Betrieb abhängig. Daher legt das Kündigungsschutzrecht fest, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur möglich ist, wenn einer der im Kündigungsschutzgesetz geregelten Kündigungsgründe vorliegt. Unterschieden wird zwischen dem allgemeinen und dem besonderen Kündigungsschutz. Für besonders geschützte Personengruppen (z. B. Schwangere, Schwerbehinderte, Personen in Eltern- oder Pflegezeit) gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Diesen Personen darf nicht gekündigt werden. Der allgemeine Kündigungsschutz gilt für alle Beschäftigte, die in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen. Ausgenommen vom Kündigungsschutz sind Beschäftigte, die in einem Betrieb mit weniger als zehn ständig Beschäftigten tätig sind.

Beendigung von Ausbildungsverhältnissen

Auch ein Ausbildungsverhältnis kann von beiden Parteien in der Probezeit ohne Einhaltung einer Frist und ohne Angabe von Kündigungsgründen beendet werden. Nach der Probezeit können Auszubildende mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen, kündigen. Liegt ein wichtiger Grund vor, können auch nach der Probezeit beide Parteien ohne Kündigungsfrist das Ausbildungsverhält-

nis beenden. Voraussetzung für eine wirksame Kündigung ist, dass das Fehlverhalten eindeutig bestimmt wird. Eine ordentliche Kündigung ist von Arbeitgeberseite allerdings nicht möglich.

Didaktisch-methodisches Konzept

Um was geht es inhaltlich?

Grundlegende Kenntnisse zum Thema „Kündigung“ sind sowohl für Beschäftigte als auch für Auszubildende wichtig. Schließlich können auch Auszubildende von einer Entlassung betroffen sein oder selbst ihren Ausbildungsplatz kündigen wollen. Daher ist es wichtig, sich nicht nur mit den unterschiedlichen Kündigungsformen, sondern auch mit Themen wie Kündigungsfristen, Kündigungsgründen und dem Kündigungsschutz auseinanderzusetzen, um zielorientiert und gesetzeskonform handeln zu können.

Aufbau und Schwerpunkte der Unterrichtseinheit

Ziel der vorliegenden Unterrichtseinheit ist es, dass die Schülerinnen und Schüler wissen, was sie beachten und wie sich verhalten müssen.

Zum Einstieg in die Unterrichtseinheit überlegen die Lernenden zunächst, welche Begriffe ihnen zum Thema „Kündigung“ einfallen und ergänzen hierzu eine Mindmap. Darüber hinaus befassen sie sich in Partnerarbeit mit den Folgen einer Kündigung für Beschäftigte. Anschließend lernen sie, was unter einer ordentlichen bzw. außerordentlichen Kündigung zu verstehen ist, und bearbeiten hierzu verschiedene Fallbeispiele, bevor sie sich anhand eines Lückentextes mit der Kündigung bei befristeten Arbeitsverträgen beschäftigen.

In der folgenden Stunde beschäftigen sich die Schülerinnen und Schüler mit den Kündigungsgründen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, wobei sie letztere in Form eines Rollenspiels darstellen. Im Anschluss daran erfahren sie, worin der Unterschied zwischen dem allgemeinen und dem besonderen Kündigungsschutz liegt.

Was bei Form und Inhalt eines Kündigungsschreibens beachtet werden muss und mit welchen Mitteln man sich gegen eine Entlassung wehren kann, erarbeiten sich die Lernenden in der dritten Stunde. Darüber hinaus setzen sie sich in dieser Unterrichtsstunde mit dem Unterschied von Kündigungsschutzklage und Widerspruch auseinander.

Im Fokus der letzten Stunde stehen die Unterscheidung von Arbeits- und Arbeitsverträgen sowie die verschiedenen Möglichkeiten zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Durch die Partner- und Gruppenarbeiten werden unter anderem soziale und methodische Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, gemeinsame Entscheidungsfindung, Informationsverarbeitung und Problemlösekompetenz eingeübt. Durch den Einsatz von Rollenspielen erleben und interpretieren die Lernenden verschiedene Rollen und setzen ihr erlerntes Wissen ein, um ihre Rolle überzeugend darzustellen. Im Plenum wird das im Rollenspiel Erlebte diskutiert und ausgewertet. In der Rolle der Beobachter schulen die Lernenden ihre Wahrnehmung und ihre Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit. Zudem verbessern Rollenspiele die Selbst- und Fremdbeobachtungsfähigkeiten.

Zur Lerngruppe und den curricularen Vorgaben

Lerngruppen an Beruflichen Schulen sind zumeist sehr heterogen. Dem unterschiedlichen Niveau in der Gruppe wird durch das Angebot verschiedener Zusatzaufgaben Rechnung getragen.

Eingebettet ist das Thema der Unterrichtseinheit in den Lehrplan für Berufsschulen für das Fach Wirtschaftslehre und betrifft den Kompetenzbereich „Die Rolle des Mitarbeiters in der Arbeitswelt aktiv ausüben“.

Mögliche Alternativen für den Einsatz im Fernunterricht

Die Einheit eignet sich auch für den digitalen Unterricht und Fernunterricht. Stellen Sie Ihren Schülerinnen und Schülern die Materialien einfach digital zur Verfügung. Partnerarbeiten können entweder mithilfe von Videokonferenzprogrammen umgesetzt, oder aber in Einzelarbeiten umgewandelt werden.

Die Zuordnungsaufgabe in M 3 und der Lückentext in M 4 können die Lernenden auch mithilfe interaktiver LearningApps bearbeiten ebenso, wie die Zuordnungsaufgabe in M 5.



Weiterführende Medien

- ▶ <https://www.arbeitsrechte.de/kuendigung/>
Auf dieser Internetseite finden die Schülerinnen und Schüler umfassende Informationen zum Thema Kündigung. Neben Kündigungsschutz und Kündigungsfristen werden die Gründe, die zu einer Kündigung führen können, ebenso behandelt wie die unterschiedlichen Kündigungsformen. Darüber hinaus lässt sich hier auch ein Beispiel für ein Kündigungsschreiben finden.
- ▶ <https://www.dr-drees.com/kuendigung-befristeter-arbeitsvertrag/>
Was ist bei der ordentlichen bzw. außerordentlichen Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags zu berücksichtigen und welche Voraussetzungen müssen hier gegeben werden? Wie sollte man sich verhalten, wenn der befristete Arbeitsvertrag gekündigt wird? Antworten auf diese Fragen finden die Lernenden auf der Website der Anwaltskanzlei Dr. Drees.
- ▶ <https://www.klugo.de/rechtsgebiete/arbeitsrecht/kuendigung/kuendigung-widersprechen>
Das Rechtsberatungsunternehmen KLUGO gibt auf seiner Internetseite Tipps, wie gegen eine Kündigung vorgegangen werden kann. Außerdem erfahren die Schülerinnen und Schüler, wann eine Kündigung fehlerhaft und inwiefern ein Widerspruch gegen eine Kündigung möglich ist.
- ▶ <https://www.youtube.com/watch?v=MtPPCeARvyc>
In diesem Erklärvideo erfahren die Lernenden, was es mit dem allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz auf sich hat, was Arbeitgebende hier zu beachten haben und welche Personengruppen einen besonderen Kündigungsschutz genießen.
- ▶ <https://www.youtube.com/watch?v=J7pul-YUEvw>
Diese Erklärvideo bietet leicht verständliche Informationen zum Unterschied zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen Kündigung.

[letzter Abruf der Links jeweils: 25.04.2022]

Auf einen Blick

1. Stunde

Thema:	Was muss ich zum Thema Kündigung wissen?
M 1	Was versteht man eigentlich unter einer Kündigung? – Eine Ideen- sammlung
M 2	Die ordentliche Kündigung – Was ist zu beachten?
M 3	Die außerordentliche Kündigung – Was sagt das Gesetz?
M 4	Kündigung befristeter Arbeitsverträge – Wie ist die Rechtslage?
Kompetenzen:	Die Schülerinnen und Schüler lernen verschiedene Kündigungsformen kennen und befassen sich mit der Kündigung bei befristeten Arbeitsverträgen.
Benötigt:	Beamer/Whiteboard, Internetzugang



2. Stunde

Thema:	Kündigungsgründe und Kündigungsschutz
M 5	Kündigung durch Arbeitgebende – Wann ist das erlaubt?
M 6	„Ich kündige!“ – Warum Beschäftigte kündigen wollen
M 7	Kündigungsschutz – Allgemein und besonders
Kompetenzen:	Die Lernenden setzen sich mit Kündigungsgründen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und dem Kündigungsschutz auseinander.
Benötigt:	Beamer/Whiteboard, Internetzugang

3. Stunde

Thema:	Wie formuliere ich eine Kündigung und wie kann ich gegen eine Entlassung vorgehen?
M 8	Das Kündigungsschreiben – Tipps für Form und Inhalt
M 9	Kündigungsschutzklage und Widerspruch – Wie kann ich gegen eine Kündigung vorgehen?
Kompetenzen:	Die Schülerinnen und Schüler formulieren und prüfen ein Kündigungsschreiben und erfahren, wie sie gegen eine drohende Entlassung vorgehen können.
Benötigt:	Beamer/Whiteboard, Internetzugang

4. Stunde

Thema: Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag? – Das müssen Sie beim Thema Kündigung wissen!

ZM 1 **Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag – Worin liegt der Unterschied?**
ZM 2 **Beendigung von Ausbildungsverhältnissen – Welche Möglichkeiten gibt es?**

Kompetenzen: Die Lernenden befassen sich mit dem Unterschied von Arbeits- und Ausbildungsverträgen sowie mit der Beendigung von Ausbildungsverhältnissen.

Benötigt: Beamer/Whiteboard, Internetzugang

Lernerfolgskontrolle

ZM 3 **Lernerfolgskontrolle – Das Kündigungs-Bingo**

Kompetenzen: Die Lernenden überprüfen ihr Wissen anhand eines Bingospiels.

Hinweise und Erwartungshorizonte

SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:

Arbeits- und Wirtschaftsrecht: Formen von Kündigungen

Das komplette Material finden Sie hier:

[School-Scout.de](https://www.school-scout.de)

