

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 Arbeitsverhältnis zu beenden? Die Lernenden erhalten einen Überblick über das komplexe Themengebiet. Eine Lernfolgskontrolle in Form eines Quizspiels rundet die Einheit ab.

KOMPETENZPROFIL



Dauer: 4 Unterrichtsstunden + LEK

Kompetenzen: Erlernen 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 Arbeitsverhältnissen, Kündigungsfristen, Kündigungsschutz, Kündigungsgründe, Arbeitsgericht, Kündigung Arbeits- und Ausbildungsvertrag

Medien: Gesetzestexte, LearningApps, Erklärvideos

Auf einen Blick

1. Stunde

Thema: Was muss ich zum Thema Kündigung wissen?

M 1 Was versteht man eigentlich unter einer Kündigung? – Eine Ideensammlung

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 Arbeitgeber – Wann ist das erlaubt?

M 6 „Ich kündige!“ – Warum beschäftigte kündigen wollen

M 7 Kündigungsschutz – Allgemein und besonders

Kompetenzen: Die Lernenden befassen sich mit Kündigungsgründen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmersseite 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 Die 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 Kündigung-Bingo**

Kompetenzen: Die Lernenden überprüfen ihr Wissen anhand eines Bingospiels.

Hinweise und Erwartungshorizonte

M 3

Die außerordentliche Kündigung – Was sagt das Gesetz?

Aufgaben

- Erläutern Sie, wann eine fristlose Kündigung generell möglich ist.
- Kreuzen Sie in der Tabelle jeweils an, ob eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung erfolgt. Diese Aufgabe kann auch digital gelöst werden:
<https://learningapps.org/watch?v=pigtduz0522>
- Gerda M. arbeitet während ihres Urlaubs heimlich für einen Wettbewerber ihrer Firma, um sich dazuzuverdienen. Sie erhält daraufhin die fristlose Kündigung. Ist die Kündigung rechtmäßig? Begründen Sie.
- Tim Schmidt arbeitet seit zwei Monaten als Maurer in einer 30 Kilometer entfernten Stadt und befindet sich in der Probezeit. Er ist alleinerziehend. Mehrmals kam er zu spät zur Arbeit, weil er es nicht geschafft hat, seinen Sohn rechtzeitig in die Kita zu bringen, oder sein altes Auto nicht angesprungen ist. Nun bekam er mit sofortiger Wirkung die Kündigung.
Überlegen Sie, ob die Kündigung rechtmäßig war, mit welchen Folgen sie verbunden ist und was er in Zukunft besser machen könnte.

Die außerordentliche Kündigung:

- erfordert wichtigen Kündigungsgrund → Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar für Beschäftigte (z. B. Nichtzahlung der Vergütung, mangelnder Arbeitsschutz) oder für Arbeitgebende (z. B. Diebstahl, Arbeitszeitbetrug) → Grund im Einzelfall prüfen
- gesetzliche Basis findet sich im § 626 BGB
- auch in der Probezeit möglich, wenn ausschlaggebender Grund vorliegt
- in seltenen Fällen Kündigung auch ohne Grund möglich
- Kündigung muss innerhalb von 30 Tagen nach Kenntnis des Grundes ausgesprochen werden → sonst ordentliche Kündigung mit einzurechnender Kündigungsfrist
- mit Zugang der Kündigungserklärung ist Arbeitsverhältnis unmittelbar aufgelöst
- Kündigung muss schriftlich erfolgen

Fall	ordentlich	außerordentlich
Ein Arbeitnehmer kündigt aufgrund eines Wohnortwechsels.		
Eine Arbeitnehmerin verweigert wiederholt Dienstanweisungen.		
Ein Arbeitnehmer verlängert eigenmächtig seinen Urlaub.		
Eine Arbeitnehmerin erhält seit drei Monaten keinen Lohn.		
Ein Arbeitnehmer möchte sich beruflich verändern.		
Eine Arbeitnehmerin ist unzufrieden mit ihrem Job.		
Ein Angestellter wird von seinem Chef grob beleidigt.		
Eine Arbeitnehmerin hat Probleme mit ihrem Kollegen.		



Kündigungsschutz – Allgemein und besonders

M 7

Aufgaben

1. Erläutern Sie, welchen Zweck das Kündigungsschutzgesetz verfolgt.
2. Beschreiben Sie den Unterschied zwischen dem allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.
3. Erläutern Sie in Partnerarbeit, wie es sich jeweils mit dem Kündigungsschutz verhält:
 - a) Simon W. ist 34 Jahre alt und arbeitet seit 13 Jahren im Betrieb Avatax, der neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Während eines Mitarbeitergespräches überreichte ihm sein Chef ohne Begründung die Kündigung.
 - b) Vera D. ist 27 Jahre alt und arbeitet seit vier Jahren in einer Marketingfirma mit zwanzig Beschäftigten. Sie befindet sich gerade in Elternzeit, als sie die Kündigung von ihrem Chef erhält. Als Begründung nennt er Umstrukturierungen.

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

§ 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. [...]

Während der Probezeit genießen Beschäftigte laut Kündigungsschutzgesetz in der Regel keinen Kündigungsschutz.

Laut §23 KSchG gilt in Unternehmen mit zehn oder weniger Beschäftigten kein Kündigungsschutz.

Wer ist vom Kündigungsschutz ausgenommen?

- a) Beschäftigte im Kleinbetrieb mit weniger als zehn ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern → Kündigungsfristen gemäß §22 BGB. Arbeitgebende müssen ordentliche Kündigungen nicht begründen → Kündigung aber unwirksam bei Sitten- oder Treuwidrigkeit → z. B. Kündigung aus ärztliche
- b) Beschäftigte im Saisonbetrieb → Entlassung muss in Eigenart des Betriebes begründet sein
- c) gesetzlich sind eine juristische Person (z. B. Vorstandsmitglieder einer AG oder Geschäftsführende einer GmbH)

Wer profitiert vom besonderen Kündigungsschutz?

Diese Personengruppen sind von einer Kündigung – auch in der Probezeit – ausgenommen:

- Betriebsräten darf während ihrer Amtszeit und ein Jahr danach nicht gekündigt werden.
- Bei Schwerbehinderten bedarf Kündigung der Zustimmung durch das Integrationsamt.
- Jugendvertretende, Elternzeitberechtigte, Beschäftigte während der Pflegezeit.
- Schwangeren sind unkündbar während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung, unabhängig der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Betriebsgröße → Kündigung auch in der Probezeit nicht zulässig.
- Auszubildende → nach der Probezeit darf nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Sie wollen mehr für Ihr Fach?

Bekommen Sie: Ganz einfach zum Download im RAABE Webshop.



Über 5.000 Unterrichtseinheiten
sofort zum Download verfügbar



Webinare und Videos
für Ihre fachliche und
persönliche Weiterbildung



Attraktive Vergünstigungen
für Referendar:innen
mit bis zu 15% Rabatt



Käuferschutz
mit Trusted Shops



Jetzt entdecken:
www.raabe.de