

Allgemeiner Kündigungsschutz

Thema	Zielgruppe	Dauer	Benötigtes Vorwissen
Allgemeiner Kündigungsschutz	Sekundarstufe II	1 Stunde	Verschiedene Kündigungsarten (außerordentliche Kündigung, Personenbedingte, betriebsbedingte, krankheitsbedingte und verhaltensbedingte Kündigung)

Intention der Stunde:

Die Schülerinnen und Schüler sollen im Rahmen der vorliegenden Unterrichtseinheit:

- (1) wissen, was das Kündigungsschutzgesetz ist.
- (2) den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes kennen.
- (3) die Gründe für sozial gerechtfertigte Kündigungen kennen.
- (4) das Kündigungsschutzgesetz anwenden.
- (5) die Auswirkungen von Kündigungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewerten.

Hinweis in eigener Sache:

Das Thema „Kündigungsschutz“ wird gesellschaftlich hoch-kontrovers diskutiert. Der vorliegende Unterrichtsentwurf stellt dabei sowohl Arbeitnehmer- wie auch Arbeitgeber-Positionen dar. Bitte achten Sie in Ihrem Unterricht darauf, dass beide Positionen gleichberechtigt dargestellt werden und den Schülerinnen und Schülern ausreichend Raum für eine kritische Diskussion der Thematik eingeräumt wird.

Begriffe:

- ⇒ Kündigungsschutz
- ⇒ Kündigungsschutzgesetz
- ⇒ Sozialauswahl

(Ökonomische) Kompetenzen:

Im Rahmen dieser Unterrichtseinheit werden folgende Kompetenzen an die Schülerinnen und Schüler vermittelt:

- das Vorgehen innerhalb der Gruppe strukturieren;

- Ergebnisse im Plenum präsentieren;
- den individuellen Lernprozess planen und strukturieren;
- mit Gesetzestexten arbeiten und die entsprechenden Informationen auswerten und anwenden.

Materialien:

- Präsentation „Pressekonferenz der time4work“
- Personalakten
- Auszüge aus dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Lösungsblatt
- Mögliches Prüfschema

Grundlagentext:

Das Kündigungsschutzgesetz soll Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen schützen. In dieser Unterrichtseinheit lernen die Schülerinnen und Schüler das Kündigungsschutzgesetz kennen, wenden es anhand von Fallbeispielen praktisch an, machen sich bewusst, welche Folgen Kündigungen für Unternehmen, und vor allem für Arbeitnehmer haben und bewerten schließlich das Kündigungsschutzgesetz aus der Arbeitgeber- und aus der Arbeitnehmer-Perspektive.

Kündigungen sind rechtlich sehr komplexe Vorgänge, die von der Arbeitsgerichtbarkeit sehr individuell bewertet werden. Auch die Durchführung, insbesondere die Formvorschriften, Fristen und Rechtsmittel sind sehr komplex. Diese Komplexität kann nicht in 45 Minuten dargestellt werden und wird daher zunächst auf die Anwendung des Kündigungsschutzes reduziert. Formvorschriften und Fristen sollen hier vernachlässigt werden. In dieser Einheit wird auch die obligatorische Sozialauswahl nicht berücksichtigt. Sie wird aber am Ende der Stunde kurz angesprochen und sollte in einer weiteren Unterrichtseinheit thematisiert werden.

Die Präsentation dient als Einstieg in die Unterrichtsstunde und verdeutlicht die Problematik des Stellenabbaus. Des Weiteren ist sie Grundlage für die Arbeitsaufträge in dieser Unterrichtseinheit.

Unterrichtsverlauf: Stunde 1

Phase	Zeit	Inhalt	Sozialform	Medien und Materialien	Anmerkungen
Hinführung	5 Min.	Durch eine fiktive, praxisnahe Eingangssituation/-simulation werden die Schülerinnen und Schüler motivierend zum Thema hingeführt.	Vortrag; Unterrichtsgespräch	PowerPoint; Metaplanwand	Motivation fördern, Interesse wecken, kurze Diskussion anregen.
Planung	5 Min.	Schülerinnen und Schüler erschließen sich den Arbeitsauftrag und geben an, welche Materialien sie benötigen.	Vortrag; Unterrichtsgespräch	PowerPoint	Schülerinnen und Schüler planen und strukturieren ihren Lernprozess. Sie entscheiden eigenverantwortlich über ihre Informationsquellen.
Erarbeitung	15 Min.	Schülerinnen und Schüler prüfen pro Gruppe eine Personalakte	Einzelarbeit; Gruppenarbeit	Arbeitsblatt; Gesetzestext	Schülerinnen und Schüler informieren sich über das Kündigungsschutzgesetz und strukturieren deren Anwendungsgebiete. Außerdem prüfen die Schüler/innen, bei welchen Mitarbeitern es Anwendung findet.
Sicherung	10 Min.	Schülerinnen und Schüler präsentieren ihre Ergebnisse	Schülervortrag	Metaplanwand	Die Schülerinnen und Schüler stellen ihre Ergebnisse vor.
Sicherung	5 Min.	Schülerinnen und Schüler reflektieren die wesentlichen Prüfschritte.	Unterrichtsgespräch	Metaplanwand	Anwendung und Überprüfung des Unterrichtsinhaltes

Anmerkungen zum Unterrichtsverlauf

Vorherige Unterrichtseinheit

Die Schülerinnen und Schüler haben in der vorherigen Unterrichtseinheit die unterschiedlichen Arten kennengelernt, die ein Arbeitsverhältnis beenden. Methodisch wurde das Gruppenpuzzle zur Wissensvermittlung genutzt.

Einstieg

Die Unterrichteinheit wird im Rahmen einer durchlaufenden Simulation stattfinden. Das bedeutet, dass Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler sich während des ganzen Lehr-/Lernprozesses in einer Rolle befinden, die erst in der nachfolgenden Einheit reflektiert wird.

Durch die praxisnahe und problemorientierte (Einstiegs-)Simulation werden die Schülerinnen und Schüler motivierend zum Thema hingeführt und aktiviert. Es wird eine Abteilungskonferenz in einem Musterunternehmen (time4work) simuliert. Der Lehrer ist der Geschäftsführer, die Schülerinnen und Schüler sind die Mitarbeiter der Personalabteilung.

Die time4work wurde von der Maier AG beauftragt, den Personalabbau zu koordinieren und durchzuführen. Die Maier AG hat der time4work zunächst vier Mitarbeiterakten einer kleinen Einkaufsabteilung zur Verfügung gestellt.

Die Schülerinnen und Schüler sollen prüfen, ob Kündigungen der Mitarbeiter möglich sind und notwendige Informationsquellen (Kündigungsschutzgesetz bzw. Informationsblätter) nennen. Anschließend sollen die Schülerinnen und Schüler den Arbeitsauftrag ausführen.

Erarbeitung

Zunächst erarbeiten sich die Schülerinnen und Schüler das Kündigungsschutzgesetz in Einzelarbeit. Sie können in der Informationsphase unterschiedliche Materialien (original Gesetze, relevante Gesetzestextauszüge, zusammengefasste Informationsblätter) nutzen und so den Schwierigkeitsgrad eigenverantwortlich wählen.

Nach der Erarbeitungsphase prüfen sie in Gruppen jeweils eine Mitarbeiterakte und empfehlen, ob der Mitarbeiter der Maier AG freigesetzt werden kann.

Diese Empfehlung wird im Plenum von allen 4 Gruppen vorgestellt und begründet.

Sicherung

Nach der Präsentationsphase werden zur Sicherung und zur Prozessreflexion die wichtigsten Prüfschritte des Kündigungsschutzgesetzes zusammengefasst. Dieser Arbeitsauftrag wird dadurch begründet, dass die time4work in Zukunft viele weitere Mitarbeiterakten prüfen muss. Durch die Prüfschritte kann in Zukunft standardisierter überprüft werden.

Reflexion/Ausblick/Bewertung

Abschließend hat die Maier AG die time4work mit einer Zusatzaufgabe beauftragt. Das Medienecho auf die Entlassungen war sehr negativ; ebenso die gesellschaftlichen Folgen für die vielen Mitarbeiter ebenfalls. Ein Anruf einer Angehörigen macht dies deutlich.

Die Schülerinnen und Schüler sollen erste Ideen sammeln, um die negativen Folgen für die Maier AG und die betroffenen Mitarbeiter zu reduzieren. Die Schülerinnen und Schüler werden mit der Frage konfrontiert, ob sie aufgrund einer Mitarbeiterakte tatsächlich über eine Existenz entscheiden können/sollten.

Die Bewertung des Themas kann aus unterschiedlichen Perspektiven und Interessen erfolgen.

Ausblick

Auf Basis dieser Ideen wird ein Ausblick auf das nächste Thema (Sozialplan) entwickelt.

Die Methode der durchlaufenden Simulation erfordert eine ausführliche Reflexion auf der Metaebene. Diese kann aus Zeitgründen erst in der nächsten Unterrichtseinheit durchgeführt werden.

Möglicher Verlauf der Unterrichtsgespräche

Einstieg in die Präsentation

Geschäftsführer: „Guten Tag, ich als Geschäftsführer der time4work freue mich, Sie alle herzlich zur außerordentlichen Abteilungskonferenz begrüßen zu dürfen. Sie fragen sich, weshalb wir hier sind? Es gibt gute Nachrichten für unser Unternehmen: Sie haben sicherlich die Schlagzeilen der letzten Woche über die Maier AG verfolgt.“

- ⇒ *Bitte beachten Sie, dass der hier gewählte Einstieg bewusst „provokant“ gestaltet ist. Die Schülerinnen und Schüler sollen hier erkennen, dass die „guten Nachrichten“ für die time4work zugleich „schlechte“ Nachrichten für die Arbeitnehmer bedeuten (können).*

Dieser Aspekt sollte – wenn dieser provokante Einstieg in die Thematik gewählt wird – mit den Schülerinnen und Schülern auf jeden Fall nochmals diskutiert und eingeordnet werden.

„Unsere Arbeitsaufträge“ in der Präsentation

Frage an Schülerinnen und Schüler: „Können Sie sich vorstellen, was das für uns als Personaldienstleister bedeutet?“

Mögliche Antwort der Schülerinnen und Schüler: „Wir können dann Leih- und Zeitarbeitnehmer zur Verfügung stellen, wir können Personal vermitteln, oder via Outplacement den Personalabbau durchführen“

„Genau. Wir haben von der Maier AG den Auftrag bekommen, den Personalabbau zu koordinieren und durchzuführen. Die Maier AG hat uns bereits die ersten 4 Mitarbeiterakten einer kleinen Einkaufsabteilung zukommen lassen.“

Frage an Schülerinnen und Schüler: „Und Sie kennen das Dilemma? Können wir die Mitarbeiter einfach so kündigen?“

Mögliche Antwort der Schülerinnen und Schüler: „Nein, in Deutschland gibt es Regelungen (Kündigungsschutz-gesetz)“

„Dieses unsägliche Kündigungsschutzgesetz.“

- ⇒ *Bitte beachten Sie hier wiederum, dass es sich um ein Rollenspiel handelt. Das Rollenverhalten und die diesem Verhalten zugrunde liegenden Interessen sollten unbedingt im Rahmen einer Reflexion identifiziert und kritisch hinterfragt werden.*

Unser konkreter Auftrag

„Prüfen, ob Mitarbeiter entlassen werden können. Insbesondere, die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes und den Grund der Entlassung. Fristen, Formvorschriften und Betriebsrat sind Themen, die an anderer Stelle bearbeitet werden.“

Frage an Schülerinnen und Schüler: „Was benötigen wir für die Prüfung?“

Schülerinnen und Schüler: „Kündigungsschutzgesetz und Mitarbeiterakten.“

„Kein Problem, hier sind die Materialien. Ich würde vorschlagen, dass wir in Arbeitsgruppen prüfen. Jede Arbeitsgruppe bekommt eine Mitarbeiterakte. Sie haben 15 Minuten Zeit, anschließend stellen wir im Plenum unsere Ergebnisse vor. Bitte nutzen Sie für Ihre wichtigsten Ergebnisse die Metaplankarten. Ihr Arbeitsauftrag anbei noch einmal schriftlich. Viel Erfolg.“

Prüfschema

„Wir haben von der Maier AG noch zahlreiche weitere Mitarbeiterakten zum Prüfen bekommen. Daher würde ich gerne Ihre gemeinsamen Prüfschritte kurz festhalten, um in Zukunft schneller arbeiten zu können.“

Mögliche Lösung

- Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes
- Möglicher Anlass
- Grund
- Rechtfertigung Kündigung

Vielen Dank, damit werden wir in Zukunft schnell prüfen können.

Voicemail in der Präsentation

Voicemail (siehe Datei bzw. Text)

„Na toll, dass auch noch...und dann die ganzen „Medienberichte“ ...

Medienberichte (PowerPoint): *An dieser Stelle sei angemerkt, dass aus urheberrechtlichen Gründen keine realen Presseartikel seitens des Instituts der deutschen Wirtschaft genutzt werden dürfen. Sie können alternativ auch gerne reale Artikel im Unterricht verwenden.*

Frage an Schülerinnen und Schüler: „Können Sie sich vorstellen, wie das Medienecho auf die Entlassungen war bzw. ist? „

Mögliche Antwort der Schülerinnen und Schüler: „Negativ“

„Die Maier AG hat uns auch hier beauftragt. Ich möchte mit Ihnen ein kurzes Brainstorming durchführen und Ideen sammeln, um die Kündigungen bzw. die negativen Presseberichte „abzufedern.“

Ideen auf Metaplankarten (Sozialauswahl, Outplacement, Abfindungen, etc.)

Ggf. Hinweis auf nächste Unterrichtseinheit: „Wir werden uns in der nächsten Sitzung mit der Sozialauswahl beschäftigen.“

⇒ *Bitte beachten Sie bei der Diskussion der „Arbeitnehmer-Position – analog zur Darstellung der Arbeitgeberposition im Rahmen des Rollenspiels – dass auch diese Position bzw. Argumentation nicht einseitig präferiert oder kritisiert werden sollte. Vielmehr gilt es auch hier, mit den Schülerinnen und Schülern in einen kritischen, kontroversen und grundsätzlich ergebnisoffenen Dialog einzutreten.*

Präsentation „Pressekonferenz der time4work“

Die Präsentation steht als separate Datei auf www.wirtschaftundschule.de zur Verfügung (Dateiformat: Microsoft PowerPoint). Weiterhin wird sie als PDF-Datei zur Verfügung stehen, so dass diese auch als Arbeitsblätter im Unterricht verteilt werden kann.

⇒ *An dieser Stelle sei angemerkt, dass aus urheberrechtlichen Gründen keine realen Presseartikel seitens des Instituts der deutschen Wirtschaft genutzt werden dürfen. Sie können alternativ auch gerne reale Artikel im Unterricht verwenden. Dies gilt für das Fiktivunternehmen „Maier AG“ sowie für die „Medienberichte“.*

Personalakte

Frau Donna Weta

29 Jahre

ledig

seit 5 Monaten im Betrieb

4 Monate Probezeit

erbringt sehr gute Leistungen

Kaufte sich vor kurzem eine kleine Eigentumswohnung für 120.000 € und hat deshalb hohe Darlehensverpflichtungen.

Bruttolohn: 2200,-- € mtl.

Personalakte

Frau Moni Thor

54 Jahre

verwitwet, drei Kinder

seit 26 Jahren als Sekretärin im Betrieb

erbringt zufriedenstellende Leistungen, Probleme bei der Arbeit mit PC und neuen Medien.

Muss seit dem Tod ihres Mannes für zwei minderjährige Kinder allein sorgen.

Bruttolohn: 2950,-- € mtl.

Personalakte

Herr Rainer Zuval

31 Jahre

ledig

seit 5 Jahren im Betrieb

erbringt durchschnittliche Leistungen

Erhielt eine Abmahnung, weil er regelmäßig viel zu spät zur Arbeit kam und die Mittagspause oft überzieht. Keine Besserung erfolgt.

Bruttolohn: 2800,-- € mtl.

Personalakte

Herr Erkan Ahles

40 Jahre

verheiratet, keine Kinder

seit 9 Jahren im Betrieb

erbringt gute bis sehr gute Leistungen

Hat gesundheitliche Probleme mit dem Rücken.
Aus diesem Grund war er schon zweimal mehr als
6 Wochen krankgeschrieben. Die Schmerzen sind
chronisch, eine Besserung nicht absehbar.

Bruttolohn: 3700,-- € mtl.

Auszüge aus dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

§ 1 [Sozial ungerechtfertigte Kündigung]

- (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer (AN), 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 AN liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des AN in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.
- (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 Unterhaltspflichten 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. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

§ 23 [Geltungsbereich] (...). Die Vorschriften (...) gelten nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel 10 oder weniger AN ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden.¹

Zusätzliche Erläuterungen zum Gesetzestext:

Personenbedingte Kündigungen: Gründe, die objektiv vorliegen. Arbeitnehmer kann für diese aber nicht verantwortlich gemacht werden (Krankheiten, Entzug der Arbeitserlaubnis, Entzug des Führerscheins, etc.) Kann der Arbeitnehmer objektiv verantwortlich gemacht werden, liegen die Gründe im Verhalten.

¹ <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/index.html#BJNR004990951BJNE000503308> [30.09.2019].

Lösungsblatt

Rainer Zuval	Donna Weta	Erkan Ahles	Moni Thor
<p>31 Jahre</p> <p>ledig</p> <p>seit 5 Jahren im Betrieb</p> <p>erbringt durchschnittliche Leistungen</p> <p>Erhielt eine Abmahnung, weil er regelmäßig viel zu spät zur Arbeit kam und die Mittagspause oft überzieht.</p> <p>Bruttolohn: 2800,-- € mtl.</p>	<p>29 Jahre</p> <p>ledig</p> <p>seit 5 Monaten im Betrieb 4 Monate Probezeit</p> <p>erbringt sehr gute Leistungen</p> <p>Kaufte sich vor kurzem eine kleine Eigentumswohnung für 120.000 € und hat deshalb hohe Darlehensverpflichtungen.</p> <p>Bruttolohn: 2200,-- € mtl.</p>	<p>40 Jahre</p> <p>verheiratet, keine Kinder</p> <p>seit 9 Jahren im Betrieb</p> <p>erbringt gute bis sehr gute Leistungen</p> <p>Hat gesundheitliche Probleme mit dem Rücken. Aus diesem Grund war er schon zweimal mehr als 6 Wochen krankgeschrieben. Die Schmerzen sind chronisch, eine Besserung nicht absehbar.</p> <p>Bruttolohn: 3700,-- € mtl.</p>	<p>54 Jahre</p> <p>verwitwet, drei Kinder</p> <p>seit 26 Jahren als Sekretärin im Betrieb</p> <p>erbringt zufriedenstellende Leistungen, Probleme bei der Arbeit mit PC und neuen Medien.</p> <p>Muss seit dem Tod ihres Mannes für zwei minderjährige Kinder alleine sorgen.</p> <p>Bruttolohn: 2950,-- € mtl.</p>
Mögliche Anlässe			
<p>Unpünktlichkeit Zu lange Pausen wirtschaftliche Lage</p>	<p>wirtschaftliche Lage</p>	<p>lange Krankheit ohne Aussicht auf Besserung</p> <p>wirtschaftliche Lage</p>	<p>Wirtschaftliche Lage</p>

Kündigungsgrund laut Kündigungsschutzgesetz §1 (2)			
verhaltensbedingte Kündigung dringende betriebliche Erfordernisse	dringende betriebliche Erfordernisse	personenbedingte Kündigung dringende betriebliche Erfordernisse	dringende betriebliche Erfordernisse
Voraussetzungen: <ul style="list-style-type: none"> • Betrieb hat mehr als 10 Arbeitnehmer (§ 23 KSchG) • Arbeitnehmer ist länger als 6 Monate im Betrieb (§ 1 KSchG) 			
Das Kündigungsschutzgesetz wäre anzuwenden			
Ja	Nein	Ja	Nein
Ja	Nein	Ja	Nein
Ja	Nein	Ja	Nein
Ja	Nein	Ja	Nein
Wäre die Kündigung gerechtfertigt und ohne Probleme durchzuführen?			
Ja Nein Begründung: Keine Besserung des Verhaltens nach Abmahnung	Ja Nein Begründung: Kündigung wirksam, da das KSchG aufgrund zu kurzer Betriebszugehörigkeit nicht greift. Eine Prüfung auf soziale Rechtfertigung ist deshalb nicht nötig.	Ja Nein Begründung: Keine Schutzvorschrift greift	Ja Nein Begründung: Sozial nicht gerechtfertigt, wegen: langer Betriebszugehörigkeit Alter, Unterhaltsverpflichtung

Mögliches Prüfungsschema:

Kündigungsschutzgesetz ist anzuwenden

Mehr als 10 Mitarbeiter und länger als 6 Monate im Unternehmen

möglicher Kündigungsanlass

wirtschaftliche Lage, Unpünktlichkeit, Krankheit ohne Besserung, ...

Kündigungsgrund

Verhaltensbedingt, personenbedingt oder betriebsbedingt

ist die Kündigung gerechtfertigt

Ja bzw. Nein