

Good-Practice-Beispiel „Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch“

1 Vorbemerkungen zur praktischen Umsetzung

Nachfolgende Übersicht veranschaulicht die Einordnung der Unterrichtseinheit (UE).

Fach:	Büromanagementprozesse
Lernfeld:	Lernfeld 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen
Kompetenzen aus dem Lernfeld:	Die Schülerinnen und Schüler besitzen die Kompetenz, bei der Beschaffung, Verwaltung und Entwicklung von Personal sowie bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen mitzuwirken.
Inhalte:	Mitwirkung bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, der Erstellung von Abmahnungen, Kündigungsschreiben und Arbeitszeugnissen ¹
Thema der Unterrichtseinheit:	Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.

Für die Erarbeitung des Themenblocks „Beendigung von Arbeitsverhältnissen“ werden sieben UE à 45 Minuten verwendet. Das Thema der vorgestellten UE bildet den Auftakt:

UE 1/2:	Betriebsbedingte Kündigung
UE 3:	Kündigungsschreiben unter Beachtung von Kündigungsfristen verfassen
UE 4/5:	Abmahnung, fristlose Kündigung
UE 6/7:	Arbeitszeugnisse

Um einen möglichst hohen Praxisbezug zu gewährleisten, werden alle Themen des Lernfeldes 8 in den Kontext des fiktiven Unternehmens „BüroTipTop GmbH“ gesetzt.

Den inhaltlichen Schwerpunkt der UE soll der Schutz der Arbeitnehmer vor einer sozial ungerechtfertigten Kündigung bilden. Hierbei soll es vor allem um die Frage gehen, welche rechtlichen Aspekte bei einer betriebsbedingten Kündigung zu berücksichtigen sind. Die Aspekte „personen- und verhaltensbedingte Kündigung“ wurden bereits im Fach Politik und Gesellschaft behandelt und werden daher nur als wichtige Abgrenzungskriterien zur betriebsbedingten Kündigung wiederholt.

Darüber hinaus sollen sich die SuS mit den unterschiedlichen Perspektiven der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung auseinandersetzen.

Die Auswahl der Unterrichtsformen richtet sich in dieser UE primär auf die Förderung der Kommunikations- und Präsentationskompetenz der SuS. Dadurch können fachliche Inhalte mit dem Prinzip der Berufssprache Deutsch an Berufsschulen verknüpft werden.

Methodisch sind die SuS sowohl eigenständiges Arbeiten als auch Partner- und Gruppenarbeiten gewöhnt. Ebenso ist ihnen die Handhabung digitaler Tools geläufig.

Alle im folgenden Unterrichtsverlaufsplan dargestellten Zeitfenster dienen lediglich als Richtwerte zur Orientierung.

¹ Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (Hrsg.), 2014, S. 25 f.

2 Verlaufsplanung

Handlungsschritte	Methode/ Sozialform	Fördermaßnahme(n)	Zeit	Medien/ Material
<p>Orientieren</p> <p><i>Lehrkraft (L):</i> <i>„Sie befinden sich in folgender Situation:</i> <i>„Sie arbeiten wie gewohnt in der Personalab-</i> <i>teilung der BüroTipTop GmbH. Wie Sie aus</i> <i>vergangenen Stunden wissen, sind derzeit</i> <i>150 Mitarbeiter bei der BüroTipTop GmbH</i> <i>beschäftigt.</i> <i>Heute Morgen wird Frau Sommer, die Leite-</i> <i>rin der Personalabteilung, zum kaufmänni-</i> <i>schen Leiter Herrn Eckert ins Büro gebeten.</i> <i>Als Frau Sommer die Tür hinter sich</i> <i>schließt, sieht sie Herrn Eckert bereits an,</i> <i>dass nun etwas (sehr) Unangenehmes</i> <i>kommt.</i> <i>Folgendes Gespräch hat sich zugetragen.“</i></p> <p>Eine Schülerin und ein Schüler führen ein Rollenspiel durch.</p> <p>Die anderen Schülerinnen und Schüler (SuS) reagieren auf den stillen Impuls der Lehrkraft zur Themengewinnung und können das Thema der Stunde umschreiben: „Kündigung von Mitarbeitern“ Die Lehrkraft hält das Thema der Stunde an der Tafel fest.</p> <p>Seitens der Lehrkraft wird eine Karikatur präsentiert. L: „<i>Wer gehen muss und wer bleiben darf, kann die Unternehmensleitung willkürlich entscheiden!</i>“</p> <p>Die SuS erkennen, dass diese These falsch ist, da Kündigungen gesetzlichen Regelungen unterliegen.</p>	<p>Rollenspiel</p> <p>Tafelanschrift (Thema)</p> <p>Lehrer-Schüler-Gespräch</p>	<p>Der Rollendialog wird von einer Schülerin und einem Schüler mit souveräner Vortragstechnik durchgeführt.</p> <p>Hier wird Vorwissen zum Thema „Kündigung“ aus dem Fach Politik und Gesellschaft aktiviert.</p>	<p>4 Min.</p>	<p>Beamer, M1 Dialogkarten</p> <p>Tafel</p> <p>Beamer: Karikatur</p>

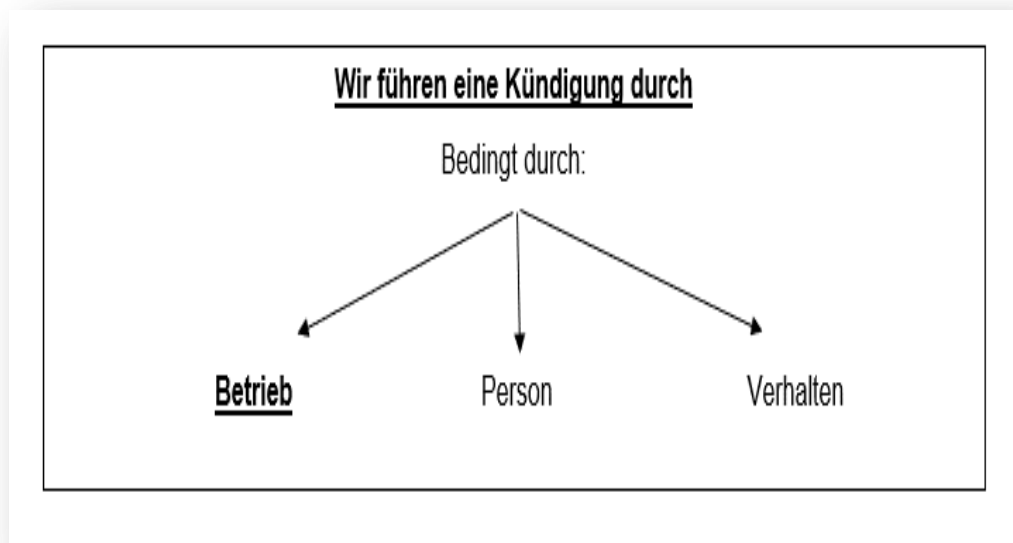
	Handlungsschritte	Methode/ Sozialform	Fördermaßnahme(n)	Zeit	Medien/ Material
Informieren/ Dokumen- tieren	<p>Anhand eines Auszuges aus dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bestimmen die SuS drei Kriterien für sozial gerechtfertigte Kündigungen, welche die Lehrkraft an die Tafel schreibt.</p> <p><i>L: „Welches dieser drei Kriterien ist für unseren Ausgangsfall ausschlaggebend?“</i> Die SuS können das Thema der Stunde weiter eingrenzen (betriebsbedingte Kündigung). Dieser Aspekt wird an der Tafel nochmals mittels Unterstreichung hervorgehoben. Das Tafelbild wird von allen SuS auf ein leeres Blockblatt übernommen.</p> <p>Die Lehrkraft blendet die E-Mail der Personalabteilungsleiterin ein. Eine Schülerin liest vor. <i>L: „Was erwartet Frau Sommer jetzt von Ihnen?“</i> SuS: „Von vier Mitarbeitern muss einem Mitarbeiter gekündigt werden. Um eine Entscheidung zu treffen, müssen wir anhand der Personaldaten Argumente für und gegen eine Kündigung des jeweiligen Mitarbeiters herausfiltern. Gesetzliche Vorgaben müssen dabei berücksichtigt werden.“</p>	<p>Tafelanschrift</p> <p>Lehrer-Schüler-Gespräch</p> <p>Einzelarbeit</p> <p>Lehrer-Schüler-Gespräch</p>	<p>In dieser inhaltlich relativ einfachen Phase werden bevorzugt SuS mit Förderbedarf aufgerufen, um ihnen motivationsfördernde erste Erfolgserlebnisse zu ermöglichen. Sollte nach dem ersten Durchlesen des Gesetzestextes auf die Frage der Lehrkraft hin keine Meldung der leistungsschwächeren Schülerinnen erfolgen, werden als Hilfestellung die entscheidenden Schlüsselbegriffe farbig animiert.</p> <p>Die drei Kündigungsgründe bleiben sichtbar an der Tafel, um die SuS während der folgenden Gruppenarbeit daran zu erinnern, welche Pro-/Contra-Aspekte der einzelnen Mitarbeiter beim aktuellen Thema überhaupt berücksichtigt werden dürfen.</p> <p>Die mündliche Wiederholung der Aufgabenstellung soll durch eine Schülerin/einen Schüler mit Förderbedarf durchgeführt werden, um festzustellen, ob alle Arbeitsschritte verstanden wurden.</p>	<p>3 Min.</p> <p>3 Min.</p>	<p>Beamer: KSchG</p> <p>Tafel</p> <p>Blockblatt</p> <p>Beamer: E-Mail</p>
Planen/ Informieren	<p>Es werden von der Lehrkraft leistungshomogene Arbeitsgruppen gebildet. Pro Gruppe wird jeder Schülerin/jedem Schüler ein anderer Buchstabe zugewiesen.</p>		<p>Je nach Leistungsfähigkeit werden die SuS in vier verschiedene Gruppen eingeteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Gruppe gelb:</i> sehr leistungsstarke SuS • <i>Gruppe grün:</i> durchschnittlich leistungsstarke SuS mit flottem Arbeitstempo • <i>Gruppe blau:</i> durchschnittlich leistungsstarke SuS mit langsamerem Arbeitstempo • <i>Gruppe rot:</i> SuS mit Förderbedarf 	<p>2 Min.</p>	

Handlungsschritte		Methode/ Sozialform	Fördermaßnahme(n)	Zeit	Medien/ Material
Reflektieren/ Bewerten/ Dokumentieren	<p>Nach den Präsentationen</p> <ul style="list-style-type: none"> überdenken die SuS die vorgebrachten Argumente, treffen die SuS anhand der Auswertungshilfe eine finale Entscheidung, wem gekündigt werden soll, machen die SuS ihre Entscheidung durch Markieren eines Plakates deutlich. <p>Auch die Lehrkraft trifft eine Entscheidung und setzt einen Impuls zur abschließenden Reflexion: <i>„Ich kündige Herrn Wenzel. Warum haben Sie sich auch (oder: nicht) für diesen Mitarbeiter entschieden?“</i></p> <p>→ Die SuS erhalten eine Kopie der abfotografierten Plakate für ihre Unterlagen.</p> <p>Anschließend gehen die SuS zurück in ihre ursprünglichen Gruppen.</p>	Eigenreflexion/ Einzelarbeit	<p>Der Lehrerimpuls richtet sich speziell an die SuS mit Förderbedarf, um nochmals festzustellen, ob die Materie verstanden wurde und um die Kommunikationskompetenz nachdrücklich zu fördern. Falls einzelne SuS eine falsche Entscheidung getroffen haben, dient der Lehrerimpuls darüber hinaus der korrekten Ergebnissicherung.</p> <p>Selbst erstellte Unterlagen erhöhen den Wiedererkennungswert des Gelernten. Zudem wirkt sich die Anerkennung der erbrachten Leistung gerade bei leistungsschwächeren SuS positiv auf das Selbstbewusstsein und die Motivation aus.</p>	4 Min.	<p>M4: Auswertungshilfe, Klebepunkte</p> <p>Kopien der Plakate</p>
Reflektieren (Übungsphase)	<p>Anhand von Apps wiederholen die SuS ihr erworbenes Wissen. Die Apps wurden so ausgewählt, dass im Falle der Bearbeitung mehrerer Apps unterschiedliche Vorlagen ausgewählt wurden, um den SuS Abwechslung beim Üben zu ermöglichen.</p>	Einzelarbeit	<p>Auf spielerische Art wird nicht nur Wissen vertieft, sondern es werden auch das Durchhaltevermögen und die Konzentrationsfähigkeit gefördert. Eine Differenzierung nach Lerntempo erfolgt dadurch, dass es für alle SuS eine Pflichtapp zu bearbeiten gilt und für schnellere SuS im Anschluss zwei weitere Apps zur Verfügung stehen.</p>	3-5 Min. (abhängig von Bearbeitung der Zusatzaufgabe)	PC (SuS), LearningApps
Präsentieren (optional)	<p>Gruppen gelb/grün: Kurze Präsentation der Zusatzaufgabe, falls diese bearbeitet wurde.</p>	Gruppensprecher nach Wahl der jeweiligen Gruppe	<p>Die leistungsschwächeren SuS werden an die weiteren Handlungsschritte bei einer betriebsbedingten Kündigung herangeführt. Somit ist eine direkte Überleitung zur nächsten Unterrichtsphase möglich.</p>	2 Min.	Notizen der SuS

Handlungsschritte	Methode/ Sozialform	Fördermaßnahme(n)	Zeit	Medien/ Material	
Reflektieren/ Bewerten/ Dokumen- tieren			2 Min.	Beamer: E-Mail, Arbeits- auftrag	
	<p>L: „<i>Versetzen Sie sich jetzt in die Situation von Herrn Wenzel bzw. Herrn Eckert!</i>“</p>				
	<p>Es erfolgt ein Austausch mit einem Partner über Argumente, die gegen die Kündigung aus Arbeitnehmersicht (Gruppen blau und gelb) bzw. für die Kündigung aus Arbeitgebersicht sprechen (Gruppen rot und grün).</p>	Murmelgruppen	Durch den Austausch mit dem Sitznachbarn wird die Kommunikationskompetenz gefördert. Gegenseitiges Nachfragen bei Unklarheiten und das schriftliche Festhalten von Argumenten hilft bei der Präzisierung und Strukturierung der Inhalte.	3 Min.	
	<p>Die SuS notieren sich ihre Argumente stichpunktartig auf einem Blockblatt.</p>				Blockblatt
	<p>Nach Ablauf der Zeit diskutieren die SuS ihre Argumente in einem Pro-Contra-Fish-bowl. Im Innenkreis werden zuerst die beiden leistungsschwächeren Gruppen (Pro: Gruppe rot, Contra: Gruppe blau) platziert. Nur diese dürfen sich zunächst äußern. Die leistungstärkeren Gruppen im Außenkreis (Pro: Gruppe grün, Contra: Gruppe gelb) können im Laufe der Diskussion die anderen SuS ablösen, wenn sie neue Aspekte in die Diskussion einbringen möchten bzw. die SuS im Innenkreis keine Argumente mehr finden.</p>	Pro-Contra-Fish-bowl	Die Diskussion soll bewusst durch die leistungsschwächeren SuS eröffnet werden, um ihnen die Möglichkeit zu geben, auf das volle Repertoire ihrer vorbereiteten Argumente zugreifen zu können und von den rhetorisch gewandten SuS nicht „ausgebremst“ zu werden. Ziel ist es, die Diskussions- und Beobachtungsfähigkeit zu fördern und das eigene Diskussionsverhalten sowie das der anderen SuS zu reflektieren. Darüber hinaus sollen die SuS durch die Vielzahl der vorgebrachten Argumente ihre bisherige Perspektive erweitern und unterschiedliche Sichtweisen nachvollziehen können.	8 Min.	
<p>Abschließend schätzen die SuS ihre in der UE erworbenen Kompetenzen auf einer digitalen Evaluationszielscheibe in Oncoo ein. Die fertige Zielscheibe erhalten die SuS als Ausdruck.</p> <p>Auffällige Abweichungen werden im Plenum reflektiert. Falls kritische Aspekte zutage treten, werden entsprechende Verbesserungsmaßnahmen für die nächste kooperative Arbeitsphase formuliert.</p>	Einzelarbeit	Durch den Einsatz einer digitalen Zielscheibe wird die Medienkompetenz gefördert. Zudem werden die SuS dazu angeregt, die UE ganzheitlich zu reflektieren, indem sie ihr persönliches Lern-/Leistungsverhalten einstufen, erkennen, welche Methoden für den eigenen Lernprozess besonders förderlich sind und welche berufliche Relevanz die erlernten Inhalte haben.	5 Min.	Beamer: Oncoo- Ziel- scheibe, PC (SuS), Ausdruck der Ziel- scheibe	
	Plenum				


3 Anlagen

Anlage 1: Geplantes Tafelbild



Anlage 2: Einstieg mit Rollenspiel

M1: Dialogkarten

Auszug aus der Besprechung:		BüroTipTop GmbH 
Herr Eckert:	Guten Morgen, Frau Sommer.	
Frau Sommer:	Guten Morgen, Herr Eckert. Worum geht es denn?	
Herr Eckert:	Leider keine erfreulichen Nachrichten: Unsere Produktion ist im Vergleich zur Konkurrenz zu teuer. Wir können unseren Standort nur sichern, wenn wir Kosten einsparen. Deshalb werden wir eine neue Maschine anschaffen, welche die Arbeit eines Mitarbeiters aus der Produktion übernimmt. Bitte prüfen Sie, von welchem Mitarbeiter wir uns trennen müssen!	
Frau Sommer:	Selbstverständlich, ich prüfe die rechtliche Situation und gebe Ihnen sofort Bescheid!	

Anlage 3: Karikatur und Auszug aus dem Kündigungsschutzgesetz



§ 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)


Abs. 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.“

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_1.html (Stand: 18.05.2019)



Anlage 4: Handlungssituation mit Handlungsaufträgen



Anlage 5: Lernsituation mit Handlungsaufträgen (Bsp. Gruppen gelb und rot)

 <p>Werner-von-Siemens-Schule Staatliche Berufsschule Cham Abteilung Wirtschaft und Verwaltung</p>	BMP, LF 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen	Datum:
	<i>Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.</i>	Klasse: WBM 11


GELB


Lernsituation: Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.



Wegen Rationalisierungsmaßnahmen in der BüroTipTop GmbH muss einem Mitarbeiter die Kündigung ausgesprochen werden.


Zur Diskussion stehen vier Mitarbeiter, von denen einer – nach den gesetzlichen Vorgaben – das Unternehmen verlassen muss.

 **Handlungsaufträge:**

Frau Sommer hat Ihnen als Anlage in der E-Mail Auszüge aus den Personalakten der betroffenen Mitarbeiter beigefügt.





- 1 Informieren Sie sich mithilfe des Informationstextes zur betriebsbedingten Kündigung über die gesetzlichen Vorschriften! Markieren Sie wichtige Schlüsselbegriffe! 
- 2 Erstellen Sie eine Übersicht zu den gesetzlichen Vorgaben bei einer betriebsbedingten Kündigung! 
- 3 Gestalten Sie auf der Basis der vorliegenden Informationen ein übersichtliches Plakat, aus dem hervorgeht, welche Argumente für und welche gegen eine Kündigung des Mitarbeiters **Kemal Ergün** sprechen!
- 4 Hängen Sie Ihr Plakat an der Wand auf, sobald Sie damit fertig sind! Bereiten Sie sich darauf vor, Ihren Mitschülern die Beweggründe Ihrer Entscheidung kurz vorzustellen und zu erläutern! [Präsentationszeit: max. 3 Minuten]


Zeit: 35 Minuten 

Für schnelle Schüler (falls Sie vor Ablauf der Zeit fertig sind): Überlegen Sie sich, wie ein Arbeitgeber bei einer Kündigung vorgehen muss!

- 5 Ergänzen Sie im Laufe der Präsentationen das Blatt „Auswertungshilfe“ für jeden Mitarbeiter! Treffen Sie mithilfe Ihrer Auswertungen nach den Präsentationen die Entscheidung, welcher Mitarbeiter gekündigt werden muss!





Bringen Sie einen Klebepunkt an dem entsprechenden Plakat an! 

 <p>Werner-von-Siemens-Schule Staatliche Berufsschule Cham Abteilung Wirtschaft und Verwaltung</p>	BMP, LF 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen	Datum:
	<i>Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.</i>	Klasse: WBM 11

ROT

Textoptimierte Darstellung





Lernsituation: Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.


Wegen Rationalisierungsmaßnahmen in der BüroTipTop GmbH muss 1 Mitarbeiter die Kündigung ausgesprochen werden.



Insgesamt kommen für die Kündigung 4 Mitarbeiter infrage.


Die Personalabteilung muss nun die gesetzlichen Vorgaben prüfen.

 **Handlungsaufträge:**


Frau Sommer hat Ihnen als Anlage in der E-Mail Auszüge aus den Personalakten der betroffenen Mitarbeiter beigefügt.




- 1 Informieren Sie sich mithilfe des Informationstextes zur betriebsbedingten Kündigung über die gesetzlichen Vorschriften! Markieren Sie wichtige Schlüsselbegriffe! 
- 2 Vervollständigen Sie die beigefügte Übersicht! Tragen Sie ein, welche gesetzlichen Vorgaben Sie bei einer betriebsbedingten Kündigung beachten müssen! 
- 3 Gestalten Sie auf der Basis dieser Informationen ein übersichtliches Plakat! Notieren Sie alle Argumente, die für und gegen eine Kündigung der Mitarbeiterin **Sabine Maier** sprechen!
- 4 Hängen Sie Ihr Plakat an der Wand auf, sobald Sie damit fertig sind! Bereiten Sie sich darauf vor, Ihren Mitschülern Ihre Entscheidung kurz vorzustellen! Erläutern Sie Ihre Überlegungen! [Präsentationszeit: max. 3 Minuten]

Zeit: 35 Minuten 

- 5 Ergänzen Sie im Laufe der Präsentationen das Blatt „Auswertungshilfe“ für jeden Mitarbeiter! Entscheiden Sie nach den Präsentationen, welcher Mitarbeiter gekündigt werden muss!



Bringen Sie einen Klebepunkt an dem entsprechenden Plakat an! 



Auszug aus den Personalakten



Sabine Maier		Kemal Ergün	
Alter:	34 Jahre	Alter:	50 Jahre
Anschrift:	Waldweg 3 93449 Waldmünchen	Anschrift:	Auf der Weide 3 93495 Weiding
Familienstand:	ledig	Familienstand:	verheiratet, Ehefrau nicht berufstätig
Kinder:	keine	Kinder:	2 Kinder im Alter von 15 und 16 Jahren
Betriebszugehörigkeit:	5 Jahre	Betriebszugehörigkeit:	20 Jahre
Leistungen:	zufriedenstellende Leistungen	Leistungen:	zufriedenstellende Leistungen
Besonderes:	fehlt gelegentlich wegen Sportverletzungen, seit 1 Jahr Betriebsrätin	Besonderes:	gelegentlich krank
Peter Wenzel		Lavinia Jones	
Alter:	35 Jahre	Alter:	28 Jahre
Anschrift:	Rosenstr. 5b 93413 Cham	Anschrift:	Grabitzweg 12 93437 Furth im Wald
Familienstand:	verheiratet, Ehefrau nicht berufstätig	Familienstand:	ledig
Kinder:	2 Kinder im Alter von 6 und 14 Jahren	Kinder:	keine
Betriebszugehörigkeit:	10 Jahre	Betriebszugehörigkeit:	3 Jahre
Leistungen:	gute Leistungen	Leistungen:	sehr gute Leistungen
Besonderes:	nie krank, hohe psychische und finanzielle Belastung durch 1 schwerbehindertes Kind	Besonderes:	selten krank, hat sich auf Wunsch des Unternehmens umfassende Spezialkenntnisse angeeignet, die für das Unternehmen von großer Bedeutung sind, wird als kommende Führungskraft angesehen

Anlage 6: Informationstexte

M 2a

 Werner-von-Siemens-Schule Staatliche Berufsschule Cham Abteilung Wirtschaft und Verwaltung	BMP, LF 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen	Datum:
	Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.	Klasse: WBM 11

Betriebsbedingte Kündigungen



Auszug aus dem 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. [...]
- (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. [...]

§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung

- (1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, [...] ist unzulässig, [...]. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung [...] innerhalb eines Jahres, [...] jeweils vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, [...]

Beachten Sie: Für schwerbehinderte Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen im Mutterschutz, Beschäftigte in Elternzeit sowie Auszubildende gelten nach den jeweils entsprechenden Gesetzen ebenfalls besondere Kündigungsschutzregeln!

 Werner-von-Siemens-Schule Staatliche Berufsschule Cham Abteilung Wirtschaft und Verwaltung	BMP, LF 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen	Datum:
	Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.	Klasse: WBM 11

§ 23 Geltungsbereich

- (1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für die Seeschiffahrts-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. [...]

Quelle: Eigene Darstellung unter Verwendung von Gesetzesauszügen:
https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/_1.html (Stand: 18.05.2019)

Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG)

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

- (1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_102.html (Stand: 18.05.2019)

Auszug aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)

§ 623 Schriftform der Kündigung

- Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_623.html (Stand: 18.05.2019)

 Werner-von-Siemens-Schule Staatliche Berufsschule Cham Abteilung Wirtschaft und Verwaltung	BMP, LF 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen	Datum:
	Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.	Klasse: WBM 11

Betriebsbedingte Kündigungen



Durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) werden nur Arbeitnehmer geschützt, deren Arbeitsverhältnis **länger als sechs Monate** bestanden hat. Kündigungsschutz nach dem KSchG gilt außerdem nur für Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit **mehr als zehn Arbeitnehmern** beschäftigt sind.

Gemäß § 1 (1) KSchG sind Kündigungen *rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt sind.*

Sozial gerechtfertigt sind Kündigungen, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch **dringende betriebliche Erfordernisse** bedingt sind. Eine betriebsbedingte Kündigung darf immer nur Ultima Ratio (= letzte Möglichkeit) sein, d.h. es darf keine andere Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in Betracht kommen.

Soll einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt werden, muss der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers **soziale Gesichtspunkte** ausreichend berücksichtigen: „die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers“ (§ 1 (3) KSchG).

Mit Unterhaltspflichten sind die finanziellen Aufwendungen für Angehörige, wie z.B. den Ehepartner und/oder minderjährige Kinder gemeint. Die Leistung des Mitarbeiters darf bei betriebsbedingten Kündigungen nicht berücksichtigt werden.


Allerdings hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, diejenigen Personen von der sozialen Auswahl auszunehmen, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Hierbei muss es sich jedoch um wirkliche **Leistungsträger** handeln, die wegen ihrer besonderen Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen von erheblichem betrieblichem Interesse sind.

Darüber hinaus können auch Mitarbeiter von der sozialen Auswahl ausgenommen werden, die zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes gehalten werden sollen.

Besonderen Kündigungsschutz genießen neben Schwerbehinderten auch andere Personengruppen. So ist gemäß § 15 KSchG die Kündigung von Betriebsräten unzulässig. Nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrates innerhalb eines Jahres unzulässig. Für Jugend- und Auszubildendenvertreter, Arbeitnehmerinnen im Mutterschutz (auch wenn sie sich noch in der Probezeit befinden) sowie Beschäftigte in Elternzeit gelten ebenfalls besondere Kündigungsschutzregelungen. Auszubildende dürfen gemäß BBiG nur fristlos und aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Gemäß § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) muss bei einer Kündigung der Betriebsrat angehört werden. Eine Kündigung ohne **Anhörung des Betriebsrates** ist unwirksam.

§ 623 BGB legt außerdem fest, dass die Kündigung **schriftlich** verfasst werden muss, wobei die elektronische Form ausgeschlossen ist.

	Werner-von-Siemens-Schule Staatliche Berufsschule Cham Abteilung Wirtschaft und Verwaltung	BMP, LF 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.	Datum: Klasse: WBM 11
---	--	---	-----------------------------

Betriebsbedingte Kündigungen i

Rechtsgrundlage: Kündigungsschutzgesetz (KSchG)


§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen
§ 23 Geltungsbereich

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt


- für Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten,
- für Mitarbeiter, die seit mindestens 6 Monaten im Betrieb beschäftigt sind.

Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung

Die Bedingungen von oben sind gegeben.



Es liegen dringende betriebliche Erfordernisse vor.



Gründe sind zum Beispiel

- die Stilllegung einer Abteilung,
- Rationalisierungsmaßnahmen (vor allem, wenn Menschen durch Maschinen ersetzt werden),
- starke Auftragsrückgänge.

In diesen Fällen kann der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigen.


Eine wichtige Voraussetzung für die Kündigung ist die **Sozialauswahl** nach folgenden Kriterien:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- Lebensalter,
- Unterhaltungspflichten gegenüber Angehörigen (zum Beispiel Ehepartner) und/oder minderjährigen Kindern,
- Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber darf die Leistung des Mitarbeiters bei betriebsbedingten Kündigungen **nicht** berücksichtigen.

Er darf aber besonders qualifizierte Mitarbeiter (= Leistungsträger) von der sozialen Auswahl ausnehmen.

Leistungsträger haben spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten, auf die der Betrieb nicht verzichten kann.

	Werner-von-Siemens-Schule Staatliche Berufsschule Cham Abteilung Wirtschaft und Verwaltung	BMP, LF 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.	Datum: Klasse: WBM 11
---	--	---	-----------------------------

§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung

Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter dürfen nicht gekündigt werden. Sie haben einen **besonderen Kündigungsschutz**.

Weitere Gesetze schreiben auch einen besonderen Kündigungsschutz vor für

- schwerbehinderte Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmerinnen im Mutterschutz,
- Beschäftigte in Elternzeit.

Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn auch noch **andere Gesetze** beachtet werden:

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG)
§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen


Der **Betriebsrat** muss bei einer Kündigung **angehört** werden. Sonst ist die Kündigung nicht wirksam.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
§ 623 Schriftform der Kündigung

Eine Kündigung muss **schriftlich** verfasst werden.


Der Arbeitgeber muss die Kündigung **handschriftlich** unterzeichnen. Anschließend muss dem Arbeitnehmer dieses Original zugehen.

➔ Schickt der Arbeitgeber eine Kündigung über eine SMS oder E-Mail, gilt sie nicht!


§§§

Anlage 7: Übersichtsblätter

M 3a

 <p>Werner-von-Siemens-Schule Staatliche Berufsschule Cham Abteilung Wirtschaft und Verwaltung</p>	<p>BMP, LF 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen</p> <p><i>Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.</i></p>	<p>Datum: _____</p> <p>Klasse: WBM 11</p>
---	---	---

Rechtsgrundlage: 

↓


Gültigkeitsbereich:

- für Betriebe _____
- für Mitarbeiter _____

Betriebsbedingte Kündigung



↓

Voraussetzungen: 

1 _____

Kriterien:

- _____
- _____
- _____
- _____

Herausnahme möglich für:


2 _____

Ursache:

Vorliegen von _____ 


Beispiele:

- _____
- _____
- _____


Form: 


- _____
- *nicht* _____

Besonderer Kündigungsschutz:

Bestimmte Personengruppen 


- _____
- _____
- _____
- _____

 <p>Werner-von-Siemens-Schule Staatliche Berufsschule Cham Abteilung Wirtschaft und Verwaltung</p>	BMP, LF 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen	Datum:
	Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.	Klasse: WBM 11

Rechtsgrundlage: 

Gültigkeitsbereich:

- > für Betriebe mit _____
- > für Mitarbeiter, die seit _____
_____ im Betrieb beschäftigt sind.

Ursache: 


Vorliegen von _____

Beispiele:


- > Stilllegung einer Abteilung,
- > Rationalisierungsmaßnahmen,
- > starke Auftragsrückgänge.

Betriebsbedingte Kündigung



Form: 

- > _____,
- > nicht in _____
Form

Voraussetzungen: 


1 _____

Kriterien:


- > Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- > Lebensalter,
- > Unterhaltspflichten,
- > Schwerbehinderung des AN.

Herausnahme möglich für:

2 _____ des Betriebsrates



Besonderer Kündigungsschutz:

Bestimmte Personengruppen 

- > _____ AN,
- > _____ sowie
Jugend- und Auszubildendenvertreter,
- > _____,
- > _____.



Anlage 8: Auswertungshilfe

M 4



Werner-von-Siemens-Schule
Staatliche Berufsschule Cham
Abteilung Wirtschaft und Verwaltung

BMP, LF 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen

Datum:

Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.

Klasse:
WBM 11



Auswertungshilfe

	Sabine Maier	Kemal Ergün	Peter Wenzel	Lavinia Jones
Kündigung möglich?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Begründung				
Wer wird endgültig gekündigt? (Bitte Punkt auf das Plakat kleben!)				
Begründung				

Anlage 9: Rollenkarten

Schreiber

Achte darauf, dass du



- ordentlich und leserlich schreibst,
- nachfragst, wenn du etwas nicht verstehst,
- die Ergebnisse immer wieder zusammenfasst.

Fahrplan-/Zeitmanager

Achte darauf, dass ihr



- einen Zeitplan für die Planungs- und die Durchführungsphase erstellt,
- vor der Präsentation noch Zeit habt, das Ergebnis gemeinsam durchzusprechen, damit es alle präsentieren können,
- kurz über euren Gruppenprozess sprecht.

Materialmanager

Achte darauf, dass



- deine Gruppe vernünftig mit dem Material umgeht,
- du dich bei Bedarf um weiteres Material für die Gruppenarbeit kümmerst,
- du das gesamte Material am Ende der Arbeitsphase vollständig zurückgibst.

Gesprächsleiter

Achte darauf, dass



- alle Gruppenmitglieder zu Wort kommen,
- ihr bei Abschweifungen zum Thema zurückkommt,
- alle Beiträge berücksichtigt werden,
- deine Gruppe nicht zu laut wird.

Wenn ihr euch nicht auf die Rollen einigen könnt, teilt die Rollenkarten absteigend nach eurem Alter auf:

Ältester: Fahrplan-/Zeitmanager

Zweitältester: Schreiber

Drittältester: Materialmanager

Jüngster: Gesprächsleiter



Anlage 10: Kommunikationsregeln

Kommunikationsregeln für die Gruppenarbeit

- ✓ Jeder hört dem anderen zu.
- ✓ Jeder lässt den anderen ausreden.
- ✓ Jeder spricht deutlich und in ganzen Sätzen.
- ✓ Jeder hält eine angemessene Gesprächslautstärke ein.
- ✓ Jeder unterstützt den anderen mitzuarbeiten.
- ✓ Jeder bleibt beim Thema.
- ✓ Jeder argumentiert fair und begründet seine Meinung.
- ✓ Jeder beteiligt sich an der Formulierung der Handlungsergebnisse.



Anlage 11: Präsentationshilfe

Präsentationshilfe

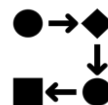
- ✓ Laut und deutlich sprechen.
- ✓ Bilder/wichtige Gesichtspunkte zeigen.
- ✓ Frei zu den Mitschülern gewandt sprechen.
- ✓ Nachhaken, ob die Zuhörer alles verstanden haben:

„Habt ihr noch Fragen?“

- ✓ Schlussfolgerung ziehen:

„Wir sind zu dem Ergebnis gekommen, dass ...“

„Wir begründen unsere Entscheidung dadurch, dass ...“





Anlage 12: Feedbackbogen

 Werner-von-Siemens-Schule Staatliche Berufsschule Cham Abteilung Wirtschaft und Verwaltung	BMP, LF 8: Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen	Datum:
	Wir führen eine betriebsbedingte Kündigung durch.	Klasse: WBM 11

Feedbackbogen für: _____

Entscheiden Sie sich pro Merkmal für eine Bewertung!

Vergeben Sie bitte Punkte gemäß folgender Skala:



	eher weniger	meis-tens	
0	1	2	3

Bilden Sie anschließend Zwischensummen und errechnen Sie die erreichte Gesamtpunktzahl!



Notenschlüssel
(zur Orientierung):

Note	Punkte	Note	Punkte
1	45-41,5	4	30-22,5
2	41-36,5	5	22-13,5
3	36-30,5	6	13-0



Plakat

		eher weniger	meis-tens	
übersichtlich				
fehlerfreie Rechtschreibung				
verständlich und logisch				
Farben/Bilder/Symbole zur grafischen Veranschaulichung verwendet				
Zwischensumme				/12

Präsentation

		eher weniger	meis-tens	
frei gesprochen				
laut und deutlich gesprochen				
angemessenes Sprechtempo eingehalten				
Blickkontakt mit den Zuhörern gehalten				
Körpersprache hat den Vortrag unterstützt				
souveräne Haltung (wirkt nicht nervös oder unsicher)				
Schlussfolgerungen gezogen				
Nachfragen korrekt beantwortet				
Zwischensumme				/24

Inhalt

		eher weniger	meis-tens	
inhaltlich vollständig				
Fachbegriffe/Fachwissen verständlich erklärt				
logischer Aufbau				
Zwischensumme				/9
Gesamtpunktzahl				/45

Das hast du besonders gut gemacht:



Das kannst du noch verbessern:



Anlage 13: Quizrunde – LearningApps (alternativ: Kahoot, Quizzlet etc.)

LearningApps.org

Kündigung

Apps durchstöbern App erstellen Anmelden

Kategorie: Wirtschaft

Stufen: Vorschule Berufs- und Weiterbildung

- Allgemein
- Arbeitsrecht
- Berufsbildung
- Detailhandel
- Finanzierung
- Geld
- Geschäftsprozessmanagement
- Grundlagen BWL
- Handel
- Korrespondenz
- Landwirtschaft
- Leistungserstellungsprozesse
- Marketing
- Personal
- Rechnungswesen
- Recht
- Unternehmensformen
- Unternehmensführung
- VWL
- Versicherungen
- Wirtschaftspolitik
- logistik

Suchergebnisse für "Kündigung" in Wirtschaft

- Beendigung der Verträge auf
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Kündigung**
- Kündigungsart...und... die Kündigung
- Der Kündigungsschutz**
- Kündigungsschutz bei Kündigung durch den
- Verhaltensbedingte Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung
- Personenbedingte Kündigung

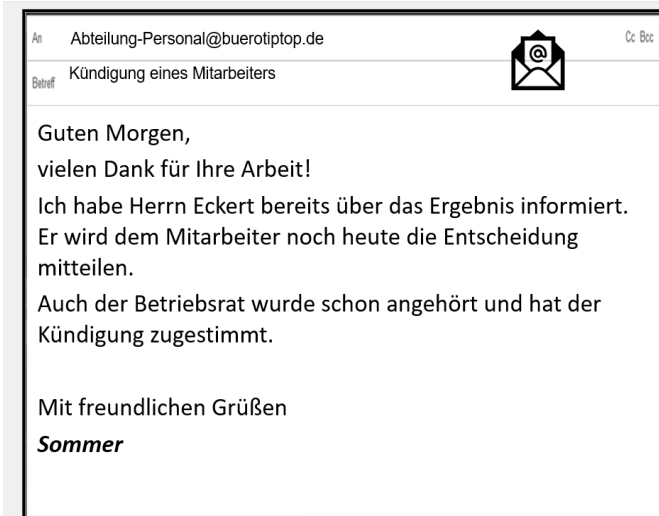
über LearningApps.org Impressum Datenschutz / Rechtliches

„Pflicht“ für alle SuS

Zusatzangebot für schnelle SuS

Quelle: <https://learningapps.org/index.php?s=kündigung>

Anlage 14: Überleitung Diskussion (Murmelgruppe)



Bereiten Sie sich auf das anstehende Gespräch vor!
Tauschen Sie sich in Murmelgruppen à 2 Personen über folgende Fragen aus:

Gruppen **blau** und **gelb**:

Welche Argumente kann Herr Wenzel gegen seine Kündigung vorbringen?

Gruppen **rot** und **grün**:

Welche Argumente kann Herr Eckert für die Kündigung von Herrn Wenzel vorbringen?

Notieren Sie Ihre Argumente in Stichpunkten auf einem Blockblatt! 3 Minuten

Anlage 15: Zielscheibe (Evaluation über Oncoo)(alternativ: Mebis.bayern, mentimeter, etc.)

- Ich konnte durch die angewandten Unterrichtsmethoden die Inhalte gut erschließen. ($\emptyset=0$ $\sigma=0$)
- Ich war mit der Arbeit in der Gruppe zufrieden. ($\emptyset=0$ $\sigma=0$)
- Ich habe die Präsentation gut gemeistert. ($\emptyset=0$ $\sigma=0$)
- Ich kann Gelerntes sicher anwenden. ($\emptyset=0$ $\sigma=0$)
- Ich erkenne die berufliche Bedeutung der Inhalte. ($\emptyset=0$ $\sigma=0$)

0 Teilnehmer

Quelle: <https://oncoo.de/t/yaue>

4 Literatur

Gesetzestexte zum Download hier:

https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/__102.html (Stand: 18.05.2019)

https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/__623.html (Stand: 18.05.2019)

https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/__1.html (Stand: 18.05.2019)

Schmidthausen, Michael/Prause, Petra (2018): Personalprozesse planen, steuern und kontrollieren. S. 108 f., Merkur Verlag Rinteln, 6. Auflage

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (Hrsg.) (2014): Lehrplanrichtlinien für die Berufsschule, Fachklassen Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement, Unterrichtsfächer: Büromanagementprozesse, Kaufmännische Steuerung und Kontrolle, Geschäftsprozesse und Kommunikation, Jahrgangsstufen 10 bis 12. S. 25 f., München

5 Abbildungsverzeichnis

Piktogramme auf Folien, Arbeits-/Übersichtsblättern: Microsoft Office 365