



WKA-LF09-LS12a **Arbeitsverhältnisse beenden**

**Situation**

Sie sind in Ihrem letzten Ausbildungsjahr zur Automobilkauffrau bzw. zum Automobilkaufmann bei der Grosser GmbH und werden seit 1. Juni in der Personalabteilung eingesetzt. Ihr Vorgesetzter, Dieter Eisenhardt, hat Ihnen am ersten Tag einen groben Überblick über die Tätigkeiten gegeben. Dabei haben Sie sich Notizen gemacht haben. Heute ist er krank und Sie müssen ihn in verschiedenen Angelegenheiten vertreten.

**Aufträge**

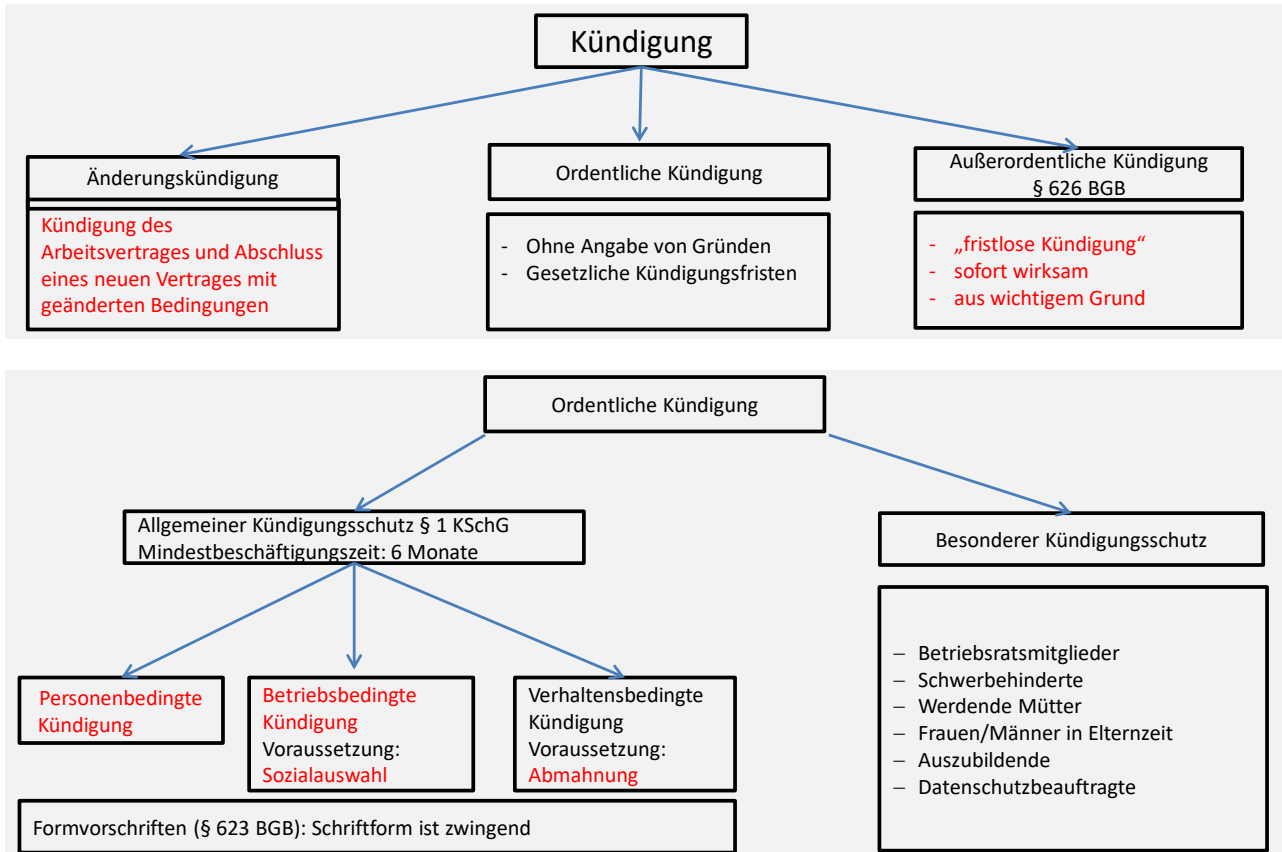
- 1. Vervollständigen Sie für Ihr Berichtsheft die angefangene Notiz mithilfe des Informationstextes und der Gesetzesparagrafen.

*Lösungshinweis*

**Notiz für das Berichtsheft**

**Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

Ein Arbeitsverhältnis kann durch einen **Aufhebungsvertrag**, durch **Fristablauf** oder durch **Kündigung** beendet werden.





2. Der Lagerleiter, Herr Bunt, informiert Sie, dass die Mitarbeiterin Sarah Klein öfters zu spät kommt. Als Sie im Zeiterfassungssystem die Zeiten abrufen, erscheint eine Übersicht ihrer Anwesenheitszeiten. Verfassen Sie eine Abmahnung an Sarah Klein.

### Lösungshinweis

### Schülerindividuelle Formulierung:

**Autohaus Grosser GmbH**  
Stauberstraße 17, 70563 Stuttgart



Vertraulich  
Sarah Klein  
Schulweg 9  
70771 Leinfelden-Echterdingen

10. Juni 20xx

### Abmahnung

Sehr geehrte Frau Klein,

in Ihrem Arbeitsvertrag ist geregelt, dass Ihre Arbeitszeit um 07:00 Uhr ohne Gleitzeit beginnt.

Mit Bedauern mussten wir feststellen, dass Sie am 10. Juni 20xx erst um 07:30 Uhr zur Arbeit erschienen sind. Dieser Vorfall war nicht der erste dieser Art. Ähnliche Verfehlungen ereigneten sich bereits am 03. Juni 20xx, als Sie erst um 08:15 Uhr Ihre Arbeit antraten und am 02. Juni 20xx, an dem Sie sich 20 Minuten verspäteten. Sie haben sich damit wiederholt nicht an die arbeitsvertraglich geregelten Pflichten gehalten.

Ihr Verhalten können wir nicht akzeptieren, weshalb wir Ihnen hiermit eine Abmahnung aussprechen.

Wir fordern Sie mit diesem Schreiben auf, in Zukunft pünktlich Ihre Arbeit aufzunehmen. Sollte sich dieses Fehlverhalten künftig wiederholen, sehen wir uns gezwungen, weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen einzuleiten und Ihnen schlimmstenfalls eine Kündigung zukommen zu lassen.

Mit freundlichen Grüßen

*Name Schüler/in*

i. A. Name Schüler/in

Autohaus Grosser GmbH  
Stauberstraße 17  
70563 Stuttgart

Tel: (0711) 2963-6000  
Fax: (0711) 2963-6001  
Mail: info@auto-r-grosser.de

USt-Id.: DE789145201  
Steuernummer 125/309/09156  
Stuttgarter Kreditinstitut  
IBAN: DE99 6005 0000 0002 7893 07  
BIC: GELODES1FAZ

Geschäftsführer Rolf Grosser  
HR-Eintrag: HRB 63483  
Registergericht Stuttgart



3. Ein Kollege aus der Personalabteilung schimpft: „Immer diese Probleme mit dem Betriebsrat – der nimmt’s aber auch genau mit den Vorschriften bei Kündigungen. Letztes Jahr mussten zwei Kündigungen zurückgenommen werden.“ Verfassen Sie eine Arbeitsanweisung für das Organisationshandbuch, um solche Probleme zukünftig zu vermeiden.

**Lösungshinweis**

*Arbeitsanweisung Kündigung und Betriebsrat-Information (BR)*

**Vorgehensweise:**

1. Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat zu hören.
2. Mitteilung der Kündigungsgründe an den Betriebsrat

**Fristen:**

*Ordentliche Kündigung: BR hat eine Woche Zeit, seine Bedenken mitzuteilen  
 Außerordentliche Kündigung: BR hat drei Tage Zeit, seine Bedenken mitzuteilen*

4. Einige Wochen später, am 10. Juli 20xx informiert Sie Herr Eisenhardt, dass die Umsatzzahlen in der Filiale Stuttgart-Möhringen in den letzten Jahren stark rückläufig waren. Deshalb muss heute eine der vier Verkäuferinnen gekündigt werden.
- Führen Sie mithilfe einer Tabelle eine Sozialauswahl durch und entscheiden Sie, wem gekündigt wird.
  - Verfassen Sie ein unterschiftsreifes Kündigungsschreiben an die ausgewählte Mitarbeiterin.

**Lösungshinweis**

<b>Sozialauswahl</b>				
<b>Punkte für:</b>	<i>Gundula Langer</i>	<i>Karola Klein</i>	<i>Amalia Pfeifer</i>	<i>Sophie Buchmann</i>
<i>Dienstjahre</i>	0	24	2	8
<i>Lebensalter</i>	49	44	55	34
<i>Unterhaltungspflichten</i>	12	16	12	8
<b>Summe der Punkte</b>	<b>61</b>	<b>84</b>	<b>69</b>	<b>50</b>
<i>Kündigung von Frau Sophie Buchmann</i>				



*Schülerindividuelle Formulierung:*

**Autohaus Grosser GmbH**  
Stauberstraße 17, 70563 Stuttgart



Sophie Buchmann  
Birger Straße 5  
70689 Plieningen

10. Juli 20xx

### **Kündigung Ihres Arbeitsvertrages**

Sehr geehrte Frau Buchmann,

leider sind die Umsatzzahlen in der Filiale Stuttgart-Möhringen in den letzten Jahren stark rückläufig.

Deshalb sehen wir uns dazu gezwungen, das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum 31. Oktober 20xx aufzulösen.

Wir bedauern diesen für uns unvermeidbaren Schritt.

Wir möchten Sie daran erinnern, dass Sie nach § 38 SGB III verpflichtet sind, sich spätestens drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit zu melden. Ein Verstoß gegen diese Pflicht kann zum Eintritt einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld führen.

Ihr Arbeitszeugnis stellen wir Ihnen im Verlauf der nächsten Wochen aus.

Mit freundlichen Grüßen

**Dieter Eisenhardt**  
Personalabteilung

Autohaus Grosser GmbH  
Stauberstraße 17  
70563 Stuttgart

Tel: (0711) 2963-6000  
Fax: (0711) 2963-6001  
Mail: info@auto-r-grosser.de

USt-Id.: DE789145201  
Steuernummer 125/309/09156  
Stuttgarter Kreditinstitut  
IBAN: DE99 6005 0000 0002 7893 07  
BIC: GELODES1FAZ

Geschäftsführer Rolf Grosser  
HR-Eintrag: HRB 63483  
Registergericht Stuttgart

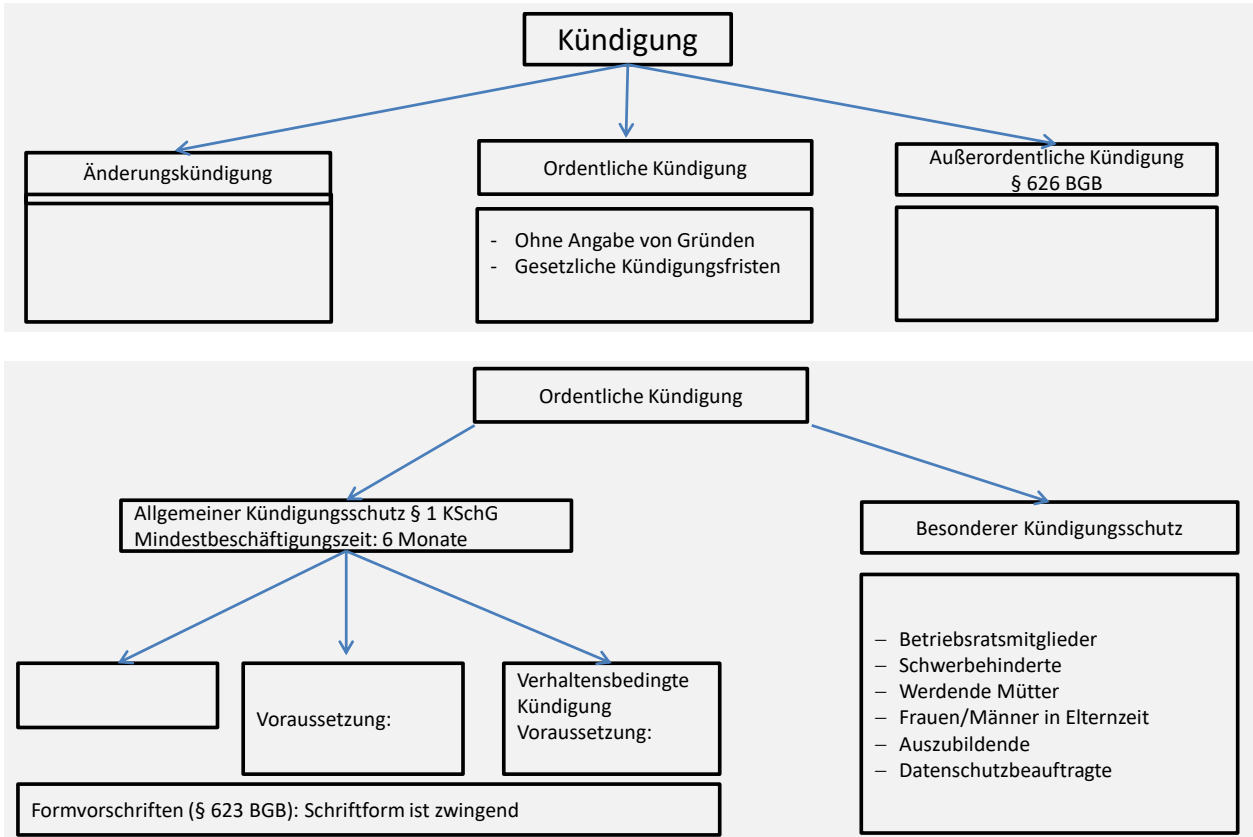


**Datenkranz**

**Notiz für das Berichtsheft**

**Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

Ein Arbeitsverhältnis kann durch einen **Aufhebungsvertrag**, durch **Fristablauf** oder durch **Kündigung** beendet werden.



**Informationstext**

**Besonderer Kündigungsschutz**

Der Gesetzgeber hat für verschiedene Personengruppen (Betriebsratsmitglieder, Schwerbehinderte, werdende Mütter, Frauen und Männer in Elternzeit, Auszubildende, Wehrdienstleistende, Personen in Pflegezeit) wegen ihrer besonderen Schutzbedürftigkeit einen eigenen Kündigungsschutz geschaffen.

Dieser besondere Kündigungsschutz reicht viel weiter als der allgemeine Kündigungsschutz. Gegenüber der geschützten Personengruppe ist eine Kündigung – wenn überhaupt – nur unter besonders engen Voraussetzungen oder sogar nur aus wichtigem Grund möglich.



**Bildschirmauszug Zeiterfassung (Mittwoch, 10. Juni 20xx)**

<b>Anwesenheit Sarah Klein</b>		
<b>Pers. Nr. 345,</b>		
<b>Privatanschrift: Schulweg 9,</b>		
<b>70771 Leinfelden-Echterdingen</b>		
vereinbart: 07:00 ohne Gleitzeit		
		<b>Beginn</b>
Montag	1. Juni xx	06:55
Dienstag	2. Juni xx	07:20
Mittwoch	3. Juni xx	08:15
Donnerstag	4. Juni xx	06:55
Freitag	5. Juni xx	07:00
Montag	8. Juni xx	06:55
Dienstag	9. Juni xx	07:00
Mittwoch	10. Juni xx	07:30

**Auszug aus einer Fachzeitschrift**

**Abmahnung**

Der Gesetzgeber hat auf eine gesetzliche Normierung des Rechtsinstituts der Abmahnung verzichtet. Die Voraussetzungen einer wirksamen Abmahnung sind von der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit entwickelt worden. Eine verhaltensbedingte Kündigung darf grundsätzlich nur dann erfolgen, wenn der Kündigung eine einschlägige Abmahnung vorausgegangen ist. Dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin soll durch die Abmahnung vor Augen geführt werden, dass

der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten als Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten bewertet. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin soll durch die Abmahnung die Gelegenheit erhalten, sein bzw. ihr Verhalten in Zukunft arbeitsvertragskonform zu gestalten.

Anforderungen an eine Abmahnung:

- Beschreibung des Fehlverhaltens
- Aufforderung zur Besserung
- Androhung der Kündigung

**Informationen über Verkäuferinnen**

**Gundula Langer,**  
49 Jahre, wohnhaft  
im Renninger Weg 2,  
in 70698 Stuttgart,

seit 4 Monaten im  
Unternehmen,  
ledig, 3 Kinder

**Karola Klein,**  
44 Jahre, wohnhaft  
im Spitzweg 4, in  
70654 Stuttgart,

seit 17 Jahren im  
Unternehmen,  
verheiratet, 2 Kinder

**Amalia Pfeifer,**  
57 Jahre, wohnhaft  
im Dorrer Weg 3, in  
75962 Stuttgart,

seit 2 Jahren im  
Unternehmen,  
geschieden,  
3 unterhaltspflichtige  
Kinder

**Sophie Buchmann,**  
34 Jahre, wohnhaft in  
der Birger Straße 5,  
70689 Plieningen,

seit 8 Jahren im  
Unternehmen,  
verheiratet, kinderlos



## Auszug aus der Betriebsvereinbarung der Autohaus Grosser GmbH

Vor der Kündigung hat der Arbeitgeber festzustellen, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Kündigung am wenigsten hart treffen wird. Diese hat er zu entlassen. Kriterien sind das Lebensalter, die Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und eine etwaige Schwerbehinderung.

Der Arbeitgeber nimmt die Sozialauswahl nach folgendem Punkteschema vor:

**Alter:** 1 Punkt für jedes vollendete Lebensjahr (maximal 55 Punkte)

**Betriebszugehörigkeit:** bis zu 10 Jahren - je Jahr 1 Punkt, ab dem 11. Jahr - je Jahr 2 Punkte (max. 70 Punkte). Dabei werden nur Zeiten der Betriebszugehörigkeit bis zum vollendeten 55. Lebensjahr berücksichtigt.

**Unterhaltspflichten:** je unterhaltsberechtigtem Kind 4 Punkte, verheiratet 8 Punkte

**Erwerbsminderung:** bei Schwerbehinderung bis 50 % 5 Punkte, über 50 % je 10 % Erwerbsminderung jeweils 1 Punkt.

## Gesetzesauszüge

### Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

#### § 622 BGB Kündigungsfrist für Angestellte und Arbeiter

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
  1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
  2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

#### § 623 BGB Schriftform der Kündigung

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

#### § 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

- (1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
- (2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.



## **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. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweigs an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(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.

### **§ 2 Änderungskündigung**

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an [...]





## **Betriebsverfassungsgesetz**

### **§ 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.

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören.

[...]

## **Drittes Buch Sozialgesetzbuch**

### **§ 38 Arbeitsförderung Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden**

(1) Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, haben sie sich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu melden. Zur Wahrung der Frist nach den Sätzen 1 und 2 reicht eine Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Arbeitgeber in Aussicht gestellt wird. Die Pflicht zur Meldung gilt nicht bei einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis. [...]

Quelle: [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)



**Didaktisch-methodische Hinweise**

*Auszug aus der Zielanalyse*

Zielanalyse						
Beruf-Kurz	Ausbildungsberuf					Zeitwert
WKA	Automobilkaufmann/Automobilkauffrau					60
Lernfeld Nr.	Lernfeldbezeichnung					Jahr
09	Personalwirtschaftliche Aufgaben wahrnehmen					3
	Die Schülerinnen und Schüler verfügen über die Kompetenz, Aufgaben der Personalverwaltung wahrzunehmen und bei Maßnahmen zur Personalbeschaffung und -entwicklung sowie zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen mitzuwirken.					
Schule, Ort		Lehrerteam				
Bildungsplan			didaktisch-methodische Analyse			
kompetenzbasierte Ziele	Konkretisierung	Lernsituation	Handlungsergebnis	überfachliche Kompetenzen	Hinweise	Zeit
Sie wirken bei Abmahnungen, der Beendigung von Arbeitsverhältnissen und der Erstellung von Arbeitszeugnissen mit. Dabei beachten sie das Betriebsverfassungsgesetz und den Kündigungsschutz.		LS12a Arbeitsverhältnisse beenden	Notiz Abmahnung Arbeitsanweisung Sozialauswahl Kündigung	systematisch vorgehen Informationen strukturieren Gesetzestexte anwenden zuverlässig handeln Texte erstellen		06
		LS12b Arbeitszeugnisse erstellen	Arbeitszeugnis	strukturiert vorgehen Texte erstellen		03

*Phasen der vollständigen Handlung*

Handlungsphase	Hinweise zur Umsetzung
Informieren	Die Schülerinnen und Schüler erfassen und analysieren die Aufgabenstellung.
Planen	Ziele: 1. Analyse des Datenmaterials zur Durchführung der Aufgabe 2. Vervollständigung der Struktur über Kündigungsmöglichkeiten 3. Formulierung einer Abmahnung 4. Ermittlung der betriebsratsrechtlichen Voraussetzungen einer Kündigung 5. Durchführen einer Sozialauswahl 6. Formulierung einer Kündigung inklusive Kündigungsfristen berechnen
Entscheiden	Festlegung der Vorgehensweise zur Lösung der Aufträge
Ausführen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sichtung und Auswertung der bereitgestellten Informationen</li> <li>Verfassen einer Abmahnung</li> <li>Verfassen einer Arbeitsanweisung um betriebsratsrechtliche Voraussetzungen zur erfüllen</li> <li>Tabellarische Erstellung einer Sozialauswahl</li> <li>Verfassen einer Kündigung</li> </ul>
Kontrollieren	Die einzelnen Ergebnisse werden im Klassenverband vorgestellt und diskutiert.
Bewerten	Bewertung des Handlungsergebnisses und des Handlungsverlaufs. Ggf. Erarbeitung von Verbesserungsmöglichkeiten für den Handlungsverlauf und das Handlungsergebnis.

*Hinweis zur Binnendifferenzierung bei Auftrag 1:*

Bei schwachen Schülerinnen und Schülern kann die Musterlösung als Strukturlegetechnik verwendet werden.

Bei starken Schülerinnen und Schülern werden nur die Oberbegriffe in zwei Aufgabenblöcken (siehe unten) zum Ausschneiden vorgegeben. Die Schülerinnen und Schüler bringen die Begriffe in die richtige Struktur und vervollständigen diese mithilfe von Gesetzen, Informationstexten und Internetrecherche.

Kündigung  
 Änderungskündigung  
 Ordentliche Kündigung  
 Außerordentliche Kündigung

Ordentliche Kündigung  
 Allgemeiner Kündigungsschutz  
 Besonderer Kündigungsschutz



*Hinweis zu Auftrag 4:*

*Laut EuGH-Urteil (Europäischer Gerichtshof) vom 19. Januar 2010 ist § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB mit dem europarechtlichen Verbot der Altersdiskriminierung nicht zu vereinbaren und ist damit europarechtswidrig. Es empfiehlt sich, diesen Sachverhalt im Unterricht zu thematisieren.*