

Situation: Die Brehm GmbH in Stuttgart stellt Werkzeugmaschinen her. Sie beschäftigt 380 gewerbliche und kaufmännische Arbeitnehmer. Die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hat zu Umsatzeinbußen und nicht ausgelastete Kapazitäten geführt. Dies macht Rationalisierungsmaßnahmen im technischen und kaufmännischen Bereich notwendig.

In der Fräseerei können durch die Anschaffung elektronisch gesteuerter Fräsmaschinen von den bisher 4 Fräsern nur noch 3 weiterbeschäftigt werden.

In der Fräseerei sind derzeit beschäftigt:

- **Franz Mühleis**, 53 Jahre, seit 17 Jahren im Betrieb, nie krank, verheiratet, 3 Kinder (16, 19 und 23 Jahre) in Ausbildung, durch Hausbau finanziell belastet, Ehefrau nicht berufstätig. Seine Leistungen werden als zufrieden stellend beurteilt. Der für die Fräseerei zuständige Meister ist der Auffassung, dass sich Mühleis nicht in die Bedienung von numerisch gesteuerten Fräsautomaten einarbeiten kann, zumal er auch nie an betrieblichen Schulungen teilgenommen habe. Bruttomonatslohn durchschnittlich 2.900 €.
- **Anton Salber**, 22 Jahre alt, ledig, 1 1/2 Jahre im Betrieb, hat sehr gute Leistungsbeurteilungen. Gelegentlich fehlt er wegen Sportverletzungen. Anton Salber ist aktiver Handballspieler. Bruttomonatslohn durchschnittlich 2.600 €.
- **Max Miehlich**, 34 Jahre alt, verheiratet, 1 Kind (12 Jahre), berufstätige Ehefrau, 11 Jahre im Betrieb, kann jederzeit mit besonders schwierigen Aufgaben betraut werden. Bruttomonatslohn durchschnittlich 2.950 €
- **Günter Sonatowski**, 28 Jahre alt, ledig, 1 Jahr im Betrieb, hat Erfahrung in der Bedienung moderner Fräsautomaten. Seine Leistungen werden durchgehend mit gut beurteilt. Bruttomonatslohn durchschnittlich 2.700 €

Arbeitsauftrag:

Sie sind beauftragt, dem Leiter der Personalabteilung, einen Vorschlag zu machen, wem in der Fräseerei gekündigt werden soll.

Aufgabe 1:

Welche Kündigungsfristen muss die Brehm GmbH einhalten? Beachten Sie dabei gesetzliche Vorschriften (siehe Rückseite)!

	Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist	Kündigung empfiehlt sich
Franz Mühleis	17	6 Monate	
Anton Salber	Er ist noch nicht 2 Jahre im Betrieb	Grundkündigungsfrist	
Max Miehlich	11	4 Monate	
Günter Sonatowski	1	Grundkündigungsfrist	

Aufgabe 2:

Machen Sie einen Vorschlag, welcher Mitarbeiter gekündigt werden soll.

Aufgabe 3:

Fräser Franz Mühleis wird gekündigt. Er hält die Kündigung für sozial ungerechtfertigt. Er wendet sich daher an den Betriebsrat, der der Personalabteilung zur Kündigung Mühleis eine Stellungnahme zuleitet.

3.1: Wann wird eine Kündigung als sozial ungerechtfertigt bezeichnet (Vgl. § 1 KSchG)?

➔ Eine Kündigung wird als sozial ungerechtfertigt bezeichnet, wenn sie nicht verhaltens-, personen- oder betriebsbedingt ist (§ 1 KSchG) und wenn der Betriebsrat zu Recht widersprochen hat.

3.2. An welches Gericht kann Herr Mühleis sich wenden, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber nicht zurückgenommen wird (vgl. § 4 KSchG)?

➔ Herr Mühleis kann (ungeachtet seines Einspruchs beim Betriebsrat) beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage geltend machen. Diese muss innerhalb drei Wochen nach Zugang der Kündigung einzureichen, sonst wird die sozialwidrige Kündigung voll wirksam (§ 4 KSchG).

3.3. Entscheiden Sie, ob auf der ausgesprochenen Kündigung bestanden werden soll.

Begründen Sie Ihre Meinung und bedenken Sie dabei auch mögliche Auswirkungen (wie z.B. Prozessrisiko, Prozesskosten, Einfluss auf Betriebsklima, eventl. Abfindung an Mühleis).

➔ Da alle AN länger als sechs Monate in dem Betrieb beschäftigt sind, haben sie nach § 1 KSchG einen allgemeinen Kündigungsschutz vor sozial ungerechtfertigter Kündigung. Selbst dann, wenn die Umsatzeinbußen und die nicht ausgelasteten Kapazitäten als betriebsbedingte Kündigungsgründe für die Entlassung von Mühleis anerkannt werden, ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt, weil der AG soziale Gesichtspunkte außer Acht gelassen hat. Auch die vergleichsweise schlechte Leistungsbeurteilung ist kein Kündigungsgrund. Die Kündigung von Mühleis ist deshalb aller Voraussicht nach sozial ungerechtfertigt und folglich rechtsunwirksam. Das Risiko ist hoch, einen Prozess vor dem Arbeitsgericht zu verlieren. Wenn die Kündigung eines AN der Fräserei aus betrieblichen Gründen unbedingt erforderlich ist, sollte entweder Sontowski oder Salber gekündigt werden, weil deren Kündigung mit der geringsten sozialen Härte verbunden ist und soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden. Da Sontowski erst ein Jahr dem Betrieb angehört, Salber hingegen sieben Jahre im Betrieb arbeitet, wäre eine Kündigung für Sontowski mit den geringsten sozialen Härten verbunden. Sie wird deshalb das Betriebsklima am geringsten beeinflussen und auf den geringsten Widerstand des Betriebsrates stoßen. Der niedrigere Monatsverdienst von Salber ist ein weiterer betrieblicher Grund für eine Kündigung von Sontowski. Die sehr guten Leistungsbeurteilungen von Salber lassen erwarten, dass dieser sich die Erfahrungen von Sontowski bezüglich der modernen Technologie schnell aneignen wird.

Gesetzliche Regelung:

<u>Grundkündigungsfrist:</u> 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende	
Betriebszugehörigkeit ab dem 25. Lebensjahr	Kündigungsfrist zum Monatsende
Ab 2 Jahre	1 Monat
Ab 5 Jahre	2 Monate
Ab 8 Jahre	3 Monate
Ab 10 Jahre	4 Monate
Ab 12 Jahre	5 Monate
Ab 15 Jahre	6 Monate
Ab 20 Jahre	7 Monate