

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 Fräsaufautomaten einarbeiten kann, zumal er auch nie an betrieblichen Schulungen teilgenommen habe. Bruttomonatslohn durchschnittlich 2.900 €.
- **Anton Salber**, 22 Jahre alt, ledig, 1 ½ 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 Fräsaufautomaten. Seine Leistungen werden durchgehend mit gut beurteilt. Bruttomonatslohn durchschnittlich 2.700 €

Arbeitsauftrag:

1. Sie sind beauftragt, dem Leiter der Personalabteilung, einen Vorschlag zu machen, wem in der Fräseerei gekündigt werden soll.
2. Welche Kündigungsfristen muss die Brehm GmbH einhalten? Beachten Sie dabei die gesetzlichen Vorschriften (siehe Rückseite)!

	Betriebszugehörigkeit ab	Kündigungsfrist	Kündigung empfiehlt sich
Franz Mühleis			
Anton Salber			
Max Miehlich			
Günter Sonatowski			

Aufgabe 2:

Machen Sie einen Vorschlag, welcher Mitarbeiter gekündigt werden soll.

Person	Argument dafür +	Argumente dagegen -
Franz Mühleis		
Anton Salber		
Max Miehlisch		
Günter Sonatowski		


Kriterium	Gewichtung

Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

Neben einer sozial gerechtfertigten Kündigung müssen, wenn mehrere Personen davon betroffen sein können, die Betroffenen nach sozialen Kriterien ausgewählt werden. §3 KSchG

Folgende Kriterien sind dabei zu berücksichtigen:

1. Dauer der Betriebszugehörigkeit
2. Lebensalter
3. Unterhaltspflichten
4. Vorliegen einer Schwerbehinderung

BWL - Personal	 Gottlieb-Daimler-Schule 2 Technisches Schulzentrum Sindelfingen mit Abteilung Akademie für Datenverarbeitung
Grundkündigungsfristen	

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)?

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

Gesetzliche Regelung:

Grundkündigungsfrist: 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende	
Betriebszugehörigkeit	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

Stellungnahme des Betriebsrats:

Mühleis ist zwar aufgrund der Beurteilung aller Mitarbeiter in der Fräseerei als der nach dem Leistungsvermögen schwächste anzusehen, dennoch muss zu seinem Gunsten angeführt werden:

- *Seine lange Betriebszugehörigkeit*
- *Keine Fehlzeiten und*
vor allem soziale Überlegungen
- *Alleinverdiener*
- *Finanzielle Belastung durch die Ausbildung seiner drei Kinder*
- *Finanzielle Belastung durch einen Hausbau*

Im Übrigen ist die Vermutung, Mühleis könnte wahrscheinlich mit den neuen Fräsautomaten nicht arbeiten, für die Kündigung als nicht ausreichend anzusehen. Nach Ansicht des Betriebsrats ist die bei Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen vorgeschriebene soziale Auswahl nicht beachtet worden.

Unter Einbeziehung aller Gesichtspunkte würde nach Ansicht des Betriebsrats:

1. *Eine Kündigung des Fräser Sontowski eine geringere soziale Härte darstellen und*
2. *Die Beschäftigung des zuverlässigen Fräasers Mühleis (der seine ausdrückliche Bereitschaft bekundet hat, sich an den neuen Fräsautomaten intensiv einzuarbeiten) für das Unternehmen mit Sicherheit nicht bedeuten, dass die Fräseerei wegen Mühleis auch in Zukunft unrentabel arbeitet.*