

*Die nachfolgende Notiz von Thomas Dietz, Geschäftsführer einer kleinen Werbeagentur, befinden sich heute auf seinem Schreibtisch:*

|  |
| --- |
| **Notizen Datum**: 29.04.21 |
| Die Auftragslage sieht momentan nicht sehr günstig für uns aus. An die beiden neuen Werbeagenturen in der Stadt haben wir einige gute Kunden verloren. Zudem wird aufgrund der wirtschaftlichen Lage wenig in neue Marketing-  Maßnahmen investiert. Aus diesem Grund werden wir uns von mindestens einem unserer Werbetexter trennen müssen. Eine innerbetriebliche Versetzung ist leider nicht möglich. |

### Arbeits- und Informationsblätter

Von den drei Mitarbeitern, bei denen die betriebsbedingte Kündigung prinzipiell möglich ist, sollten drei nach sozialen Gesichtspunkten ausgewählt werden (-> §1 KSchG: Die Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein).

**Information zum Sozialplan:**

Ein Sozialplan kann in Unternehmen mit insgesamt mehr als 20 Beschäftigten aufgestellt werden. Ein Betriebsrat muss bereits existieren. Häufig wird der Sozialplan vom Betriebsrat in Absprache mit der Geschäftsführung insbesondere bei Massenentlassungen erstellt.

Neben den Leistungen für die Betroffenen (wie bspw. Höhe der Abfindung, Gewährung des Resturlaubs, bezahlte Fortbildungen,…) muss bei der Erstellung des Sozialplans eine Sozialauswahl getroffen werden.

|  |
| --- |
| **Arbeitsauftrag** |
| 1. Ordnen Sie in der unten aufgeführten Tabelle die Informationen über die   Mitarbeiter den entsprechenden Kriterien aus dem Kündigungsschutz zu!   1. Entscheiden Sie, welchem Mitarbeiter Sie kündigen würden! 2. Bestimmen Sie den möglichen Kündigungszeitpunkt! |

Die mittelständische Werbeagentur beschäftigt insgesamt 30 Arbeitnehmer, von denen alle länger als 6 Monate im Unternehmen tätig sind. Für die betriebsbedingte Kündigung kommen die nachfolgenden Werbetexter und -texterinnen der Agentur in Frage:

Frau **Tanja Engels** ist 33 Jahre und seit 4 Jahren in der Agentur tätig. Frau Engels versorgt finanziell ihre Familie. Ihr Ehemann kümmert sich um den Haushalt und das dreijährige Kind.

Herr **Stefan Schless** ist erst seit 5 Jahren in dem Unternehmen tätig. Er ist 33 Jahre alt, geschieden und allein erziehender Vater von zwei minderjährigen Töchtern.

Frau **Eva Quernhorst** ist die „dienstälteste“ Mitarbeiterin. Sie ist seit 20 Jahren in der Agentur tätig, 57 Jahre alt, verheiratet und hat zwei erwachsene Töchter, die finanziell von ihr unabhängig sind.

Herr **Christian Schmithüsen** 45 Jahre alt, verheiratet und Vater von drei Kindern im Alter von 3 – 12 Jahren. Er ist Alleinverdiener und seit 10 Jahren in der Agentur. Gerade erst hat die Familie Schmithüsen ihr neugebautes Haus bezogen, wofür Sie einen Kredit über 100.000,00 € aufgenommen haben.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kriterien | Tanja Engels | Stefan Schless | Eva Quernhorst | Christian  Schmithüsen | Entscheidung für? |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Möglicher  Kündigungszeitpunkt |  |  |  |  |  |

**Kündigung – Beendigung eines Arbeitsvertrags**

**Definition**: Die Kündigung ist eine einseitige (nicht von der Zustimmung des Vertragspartners abhängig), empfangsbedürftige Willenserklärung zur Aufhebung eines Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrages.





### Auszug Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

|  |
| --- |
| **Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Gilt für Betriebe mit mind. 11 Arbeitnehmern** |
| **§ 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. […] |

**Kündigungsfristen**:

|  |
| --- |
| **Das Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)** |
| **§ 622 BGB Kündigung von Arbeitsverhältnissen**   1. Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder 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. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,    7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.   (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. |