

STUDIENSEMINAR FÜR LEHRÄMTER
AN SCHULEN KREFELD
SEMINAR FÜR DAS LEHRAMT AM BERUFSKOLLEG

Schriftlicher Unterrichtsentwurf

Fachrichtung:	Wirtschaftswissenschaften
Fach:	Allgemeine Wirtschaftslehre
Lernfeld:	--
Thema:	Kündigungsgründe
Kurze Zusammenfassung	Erarbeitung der personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Kündigungsgründe und darauf aufbauend eine genauere Betrachtung der Auswahlkriterien einer betriebsbedingten Kündigung in Gruppenarbeit.
Datum:	29. April 2005
Bildungsgang/Stufe:	Bankkaufleute Unterstufe
Autor: (freiwillig)	Annette Vogt
Emailadresse: (freiwillig)	--

Lernvoraussetzungen im Hinblick auf die Unterrichtsstunde

1.1 Rahmenbedingungen

Die Klasse KBSBA04B ist die Unterstufe im Bildungsgang Bankkauffrau/Bankkaufmann¹ und besteht insgesamt aus 19 Schülern². Die Alterstruktur sowie die Vorbildung sind in den nachfolgenden Tabellen ausgewiesen:

Alter	18	19	20	21	Summe
Anzahl	2	3	7	7	19

	männlich	weiblich	Summe
Fachhochschulreife	3	6	9
allg. Hochschulreife	7	3	10
Summe	10	9	

Die Klasse ist als relativ homogen zu bezeichnen. Das Verhältnis von weiblichen und männlichen Schülern sowie die Vorbildung sind ausgeglichen. Intern wird die Klasse auch als Volksbank-Klasse bezeichnet. 16 Schüler kommen von insgesamt drei Volksbanken der Region und drei Schüler kommen aus dem Hause der Sparkasse.

Im Rahmen des dualen Systems besuchen die Auszubildenden jeweils montags und freitags das Berufskolleg.

Ich unterrichte in dieser Klasse seit dem zweiten Schulhalbjahr im Rahmen des selbstständigen Unterrichts jeweils freitags eine Stunde Allgemeine Wirtschaftslehre. Des Weiteren hatte ich bis einschließlich letzter Woche zwei Unterrichtsstunden Bankbetriebslehre unter Anleitung pro Woche in dieser Klasse.

Für diese Unterrichtsstunde wurde die Sitzordnung in der Klasse verändert, um einen reibungslosen Ablauf der Gruppenarbeit zu ermöglichen.

1.2 Vorkenntnisse/Verhalten bezogen auf den Stundeninhalt

Ausprägung der Kompetenzen

Fachkompetenz

Die Fachkompetenz lässt sich überwiegend im guten bis befriedigenden Bereich einordnen. Bei einigen Schülern bestehen deutliche Abweichungen zwischen schriftlicher und mündlicher Note.

Die mündliche Mitarbeit der Klasse ist unterschiedlich. Der Großteil der Klasse arbeitet aktiv mit, stellt teilweise für den Lehrer anspruchsvolle Rückfragen und bringt Wissen aus der Praxis mit ein. Einige wenige Schüler sind eher zurückhaltend und beobachten den Unterrichtsverlauf.

Zum Teil dürfte Vorwissen zum Thema „Kündigung“ bei den Schüler z.B. aus der Höheren Handelsschule oder aus dem privaten Umfeld der Schüler vorhanden sein, aus dem berufliche Umfeld wohl eher weniger.

Sozialkompetenz

Das Klassenklima kann als gut bezeichnet werden. Die Auszubildenden gehen freundschaftlich miteinander um.

¹ im folgenden nur noch Bankkaufmann genannt

² Der Ausdruck Schüler wird geschlechtsneutral verwendet.

Ferner weisen die Schüler eine hohe Lernbereitschaft auf und sind motiviert, was das Lernklima insgesamt positiv beeinflusst.

Methodenkompetenz

Die Schüler stehen Sozialformen wie der Gruppen- oder Partnerarbeit überwiegend aufgeschlossen gegenüber. Die Erarbeitungs- sowie Präsentationsphasen verlaufen in der Regel unkompliziert.

Die Schüler sind es jedoch gewohnt, vom Lehrer vorstrukturierte Lerninhalte zu konsumieren und weniger sich selbst in die Auswahl von Unterrichtsinhalten mit einzubringen. Auch ist ihr Methodenrepertoire noch nicht so umfangreich, dass den Schüler die Methodenwahl bereits permanent selbst überlassen werden kann. Hierzu sollen die Schüler innerhalb der nächsten Monate schrittweise herangeführt werden.

2 Didaktisch/methodische Hinweise

2.1 Curriculare Anbindung

Das Thema der heutigen Unterrichtsstunde ist gemäß den Richtlinien und Lehrpläne zur Erprobung für den Ausbildungsberuf Bankkaufmann vom 01. August 1999 dem Lernfeld eins „Privates und betriebliches Handeln am rechtlichen Bezugsrahmen ausrichten“ sowie dem Unterthema „Kündigungsschutz“ zuzuordnen.

2.2 Einordnung in das unterrichtliche Umfeld

Thema der vorangegangenen Stunde:

Beendigungsgründe für das Arbeitsverhältnis unter besonderer Fokussierung auf den befristeten Arbeitsvertrag

Thema der heutigen Stunde:

Erarbeitung der personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Kündigungsgründe und darauf aufbauend eine genauere Betrachtung der Auswahlkriterien einer betriebsbedingten Kündigung in Gruppenarbeit

Thema der nachfolgenden Stunde:

Besonderer Kündigungsschutz einzelner Personengruppen, Vertiefung Kündigungsfristen, ordentliche Kündigung durch den AN

2.3 Fachlicher und methodischer Schwerpunkt der Unterrichtsstunde

Didaktische Analyse

In Anlehnung an Achtenhagen³ lässt sich der fachliche Schwerpunkt der Unterrichtsstunde folgendermaßen begründen.

Gegenwarts- und Zukunftsbedeutung: Das Thema „Kündigung“ hat derzeit in Deutschland in Zusammenhang mit der hohen Arbeitslosigkeit und dem gerade von Großunternehmen (Deutsche Bank, Opel etc.) betriebenen Stellenabbau einen hohen Aktualitätsbezug. Insbesondere in der Bankbranche haben wir in den letzten Jahren viele Fusionen und somit eine Konzentration erlebt. Zudem machten schlechtes Management sowie etliche Ausfälle im Kreditbereich gerade auch den Genossenschaftsbanken und Sparkassen zu schaffen. Die Folge aus beidem sind Kosteneinsparungen durch Stellenbau von dem auch die Auszubildenden dieser Klasse betroffen sein

³ Vgl. Achtenhagen, 1984, S. 30-31

könnten. Meist wird jedoch versucht, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten und dieses erst als „letztes Mittel“ oder auch nur als Drohung (Bsp. Opel) einzusetzen, denn es gibt andere Möglichkeiten den Stellenabbau zu betreiben. Aus diesem Grund habe ich darauf verzichtet, den Handlungsrahmen in eine Bank einzubetten, da es mir nicht sehr realistisch erschien, sondern mich für eine kleine Werbeagentur entschieden.

Berufsbezogene Bildungswerte: Direkter Gegenstand des beruflichen Handels ist das Stundenthema zwar nicht, jedoch sind grundlegende Kenntnisse in diesem Bereich für jeden Arbeitnehmer dringend zu empfehlen.

Interessenlage der Schüler: Durch die Aktualität des Themas und eventueller persönlicher Betroffenheit, dürften die Schüler dem Sachverhalt gegenüber aufgeschlossen sein.

Reduktionsentscheidung: Gegenstand der heutigen Stunde ist die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber. Dabei wird auf die Einschaltung eines Betriebsrates verzichtet, da der Betriebsrat noch im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung thematisiert wird. Auch wird bei den Kündigungsfristen nur auf die gesetzlichen Bezug genommen. Tarifliche oder einzelvertragliche abweichende Regelungen werden nicht behandelt. Weiter wird im Rahmen des verhaltensbedingten Kündigungsgrund nicht auf die Anforderungen einer Abmahnung eingegangen, sondern vielmehr eine ordnungsgemäße Abmahnung vorausgesetzt.

Methodische Analyse

Die Schüler werden anhand dreier Notizen eines Geschäftsführers einer Werbeagentur (auf OHP-Folie) zum Thema der Stunde hingeleitet. In einem ersten spontanen Unterrichtsgespräch sollen zunächst die drei möglichen bevorstehenden Kündigungen kurz angesprochen werden. Ob die Kündigungsgründe für eine rechtswirksame Kündigung ausreichen, soll in der ersten Erarbeitungsphase mit Hilfe eines Auszugs aus dem Kündigungsschutzgesetz, der auf einem zweiten OHP aufgelegt wird, festgestellt werden. Die Sicherung erfolgt dabei parallel zur Erarbeitung auf Folie.

In der zweiten Erarbeitungsphase, die als arbeitsgleiche Gruppenarbeit angelegt ist, sollen die Schüler im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung eine Auswahlentscheidung treffen. Die Gruppen wurden dazu vor der Stunde nach dem Zufallsprinzip gebildet. Eine arbeitsteilige Gruppenarbeit ist an dieser Stelle nicht sinnvoll, da die Prüfung der Sachverhalte einen Prozess darstellt. Bei der Auswahlentscheidung im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung dürfte bereits an dieser Stelle innerhalb der einzelnen Gruppen diskutiert werden, was als Basis für die abschließende Vertiefung dient. Die vorstrukturierten Arbeitsmaterialien sollen die Bearbeitung innerhalb der Gruppen sowie die abschließende Sicherung erleichtern.

Die Präsentation der Ergebnisse erfolgt durch zwei Gruppen mit Hilfe von Metaplankarten an der Tafel, wodurch sich das Tafelbild zusammensetzt, das wiederum als Diskussionsgrundlage für die abschließende Gesprächsrunde dient. Der Einsatz der Karten in Kombination mit den vorstrukturierten Arbeitsmaterialien soll die Schüler an die bislang noch unbekannt Methode der Kartenabfrage heranführen.

Möglicherweise haben sich nicht alle Gruppen für die gleiche Person entschieden, die entlassen werden sollte, so dass automatisch eine Diskussion beginnt. Anderenfalls muss der Lehrer durch eine Impulsfrage die Diskussion in Gang setzen.

3 Ziele des Unterrichts

Gesamtziel der Unterrichtsstunde:

Die Schüler lernen an einem konkreten Beispiel eine Kündigungsentscheidung anhand von gesetzlichen Vorschriften zu treffen.

Die Schüler erweitern ihre Fachkompetenz, indem sie

- die drei Kündigungsgründe anhand konkreter Beispiele erarbeiten.
- eine betriebsbedingte Kündigungsentscheidung unter Berücksichtigung einer sozialen Auswahl treffen.
- die Kündigungsfristen gem. BGB in den konkreten Fällen anwenden.
- die Folgen der sozialen Auswahl kritisch hinterfragen.

Die Schüler fördern ihre Sozialkompetenz, indem sie

- bei auftretenden Probleme sich gegenseitig unterstützen.

Die Methodenkompetenz der Schüler wird gefördert, indem sie

- Gesetzestexte auf konkrete Fallbeispiele anwenden und
- die Präsentation von Ergebnisse mit Hilfe von Metaplankarten vor der Klasse durchführen.

4 Verlaufsplan

Unterrichtsphasen	Inhalte	Methodische Hinweise	Medien/Materialien
Einstieg Motivation Schwierigkeit	Notizen des Geschäftsführers mit Hinweise auf personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Kündigung	Stummer Impuls Kurzes Unterrichtsgespräch	OHP, Folie (Anlage A)
Erarbeitung 1 Tun und Ausführen	Unterscheidung der personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Kündigung anhand des Kündigungsschutzgesetzes	fragenentwickelnd	OHP, Folie (Anlage B)
Sicherung 1 Tun und Ausführen Behalten	Parallel zur Erarbeitung erfolgt das Festhalten der Arbeitsergebnisse auf Folie	Festhalten der Ergebnisse durch den Lehrer, Schüler übernehmen Ergebnisse in ihre Unterlagen	Folie (Anlage C)
Erarbeitung 2 Tun und Ausführen Lösung	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung • Kündigungsfristen 	arbeitsgleiche Gruppenarbeit	Arbeits- und Informationsblätter (Anlage D)
Präsentation Tun und Ausführen	Ergebnisse der Gruppenarbeit	Arbeitsteilige Präsentation der Ergebnisse durch die Gruppen	Tafel, Metaplankarten (Anlage E)
Sicherung 2 Tun und Ausführen Behalten	Abgleich der eigenen Ergebnisse der Schüler mit dem Tafelbild parallel zur Präsentation	Einzelarbeit	Arbeitsblatt (Anlage D + E)
Vertiefung Übertragen	Diskussion über die soziale Auswahl im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung	Unterrichtsgespräch	

5 Literaturverzeichnis

Achtenhagen, F.; Didaktik des Wirtschaftsunterrichts;1984 ; Leske und Budrich (UTB für Wissenschaft: Uni Taschenbücher); Opladen

Bundesministerium der Justiz, Gesetzestexte (BGB, KSchG.), http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/BMJ_index.html, eingesehen am 20.04.05

Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Richtlinien und Lehrpläne zur Erprobung für den Ausbildungsberuf Bankkaufmann/Bankkauffrau vom 01. August 1999

Wurm, G.; Möhlmeier, H.; Skorzenski, F.; Wierichs, G.; Allgemeine Wirtschaftslehre für den Bankkaufmann/die Bankkauffrau; 2003; Bildungsverlag Eins, Troisdorf

Zentralstelle für Prüfungsaufgaben der Industrie- und Handelskammer in Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Prüfungskatalog für die bundesweit einsetzbaren IHK-Abschlussprüfungen Bankkaufmann/Bankkauffrau, 3. Auflage 2004

6 Anlagen

Anlage A: Einstiegsfolie

Anlage B: Auszug Kündigungsschutzgesetz (Folie)

Anlage C: mögliche Folie

Anlage D: Arbeitsblätter, Informationsblatt

Anlage E: erwartetes Tafelbild (= Musterlösung Arbeitsblatt)

Anlage A: Einstiegssituation

Die nachfolgenden Notizen von Thomas Dietz, Geschäftsführer einer kleinen Werbeagentur, befinden sich heute auf seinem Schreibtisch:

Notizen	Datum: 29.04.05
<p>Herr Abdulas Arbeitserlaubnis ist abgelaufen. Eine Verlängerung konnte ich leider nicht für ihn erhalten, die Behörden schalten auf stur. Schade, er ist ein guter Grafiker, auf den ich nur ungern verzichte. Mir bleibt nichts anders als ihn zu kündigen.</p>	

Notizen	Datum: 29.04.05
<p>Frau Fischer ist in dieser Woche wieder viermal zu spät zur Arbeit erschienen und dass, obwohl ich sie bereits mehrfach mündlich daraufhin angesprochen habe und sie auch bereits schriftlich abgemahnt worden ist. Ich denke, wir werden uns von Frau Fischer trennen müssen.</p>	

Notizen	Datum: 29.04.05
<p>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.</p>	

Anlage B: Auszug Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**Das 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. [...]

Anlage C: mögliche Folie**ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber****Mögliche Gründe gem. KSchG, die eine Kündigung sozial rechtfertigen:****personenbedingt**

- Verlust der Fahrerlaubnis
- Haftstrafe
- Entzug der Fahrerlaubnis
- mangelnde Ausbildung

verhaltensbedingt

- Voraussetzung: ordnungsgemäße Abmahnung
- wiederholtes Zuspätkommen
 - Unzuverlässigkeit
 - Schlechtarbeit
 - Verstöße gegen Verschwiegenheitspflicht

betriebsbedingt

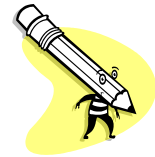
- Voraussetzung: keine anderweitige Beschäftigung im Betrieb
- Arbeitsmangel
 - Absatzschwierigkeiten
 - Änderung der Produktionsmethode

Arbeitsblatt	KBSBA04B	Datum
Thema: Kündigung		

Anlage D: Arbeits- und Informationsblätter

Arbeitsauftrag Gruppe 1

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



Präsentieren Sie bitte, mit Hilfe der bereitgelegten Karten, die gefundenen Kriterien sowie die Mitarbeiter Tanja Engels und Stefan Schless!

Kleiner Tipp: Immer nur einen Aspekt auf einer Karte und nur Stichpunkte festhalten!

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					

Arbeitsblatt	KBSBA04B	Datum
Thema: Kündigung		

Arbeitsauftrag Gruppe 2

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



Präsentieren Sie bitte, mit Hilfe der bereitgelegten Karten, die Mitarbeiter Eva Quernhorst, Christian Schmithüsen sowie ihre Entscheidung!

Kleiner Tipp: Immer nur einen Aspekt auf einer Karte und nur Stichpunkte festhalten!

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					

Arbeitsblatt	KBSBA04B	Datum
Thema: Kündigung		

Arbeitsauftrag Gruppe 3

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



Ihre Gruppe braucht nicht zu präsentieren. Dafür kontrollieren Sie die Ergebnisse der beiden vortragenden Gruppen.

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					

Arbeitsauftrag Gruppe 4

Arbeitsblatt	KBSBA04B	Datum
Thema: Kündigung		

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



Ihre Gruppe braucht nicht zu präsentieren. Dafür kontrollieren Sie die Ergebnisse der beiden vortragenden Gruppen.

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					

Informationsblatt	KBSBA04B	Datum:
Thema: Gesetzestexte		

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. [...]

(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; [...]

Das Bürgerliche 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.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt. [...]

Anlage E: mögliches Tafelbild

Kriterien	Tanja Engels	Stefan Schless	Eva Quernhorst	Christian Schmithüsen	Entscheidung für?
Lebensalter	33	33	57	45	Tanja Engels oder Stefan Schless
Betriebszugehörigkeit	4	5	20	10	Tanja Engels
Unterhaltspflicht	1 Kind, verheiratet, Alleinverdiener	2 Kinder, alleinerziehend	nein	verheiratet, 2 Kinder, Alleinverdiener	Eva Quernhorst
Schwerbehinderung	nein	nein	nein	nein	Alle vier gleich
möglicher Kündigungs-termin	zum 31. Mai 2005	zum 30. Juni 2005	zum 31. Dezember 2005	zum 31. August 2005	