

Carola Geselle

8. Juni 2001

Unterrichtsentwurf

7. Schulpraktisches Seminar Kreuzberg (S)

Hauptseminarleiter: Herr Rößler

Fachseminar: Sozialkunde

Fachseminarleiterin: Frau Mätzig-Wurm

Unterrichtsfach: Sozialkunde

Lernabschnitt: Beruf und Arbeit

Lerneinheit: Kündigungsschutz

Thema der Stunde:

Soziale Auswahlkriterien bei einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung

Schule: OSZ Banken und Versicherungen

Alt-Moabit 10

10557 Berlin

Ausbildungsberuf: Bankkauffrau/ Bankkaufmann

Klasse: xxx

Raum: xxx

Datum: 8. Juni 2001

Zeit: 9.40 – 10.25 Uhr

Inhaltsverzeichnis

- 1 Entscheidungsvoraussetzungen 1
- 2 Inhalts- und Zielentscheidungen 1
- 3 Verlaufsplanung 5
- 4 Methodische Überlegungen 6
- 5 Grundlagen der Unterrichtsvorbereitung 9
- 6 Anhang 9

1 Entscheidungsvoraussetzungen

1.1 Angaben zur Klasse

Die Klasse xxx besteht aus xxx Schülern (xxx w/ xxx m). Sie befinden sich im dritten Block ihrer Ausbildung zur/ zum Bankkauffrau/ -mann. Die Klasse weist folgende Altersstruktur auf:

Alter in Jahren	19	20	21	22	23
Anzahl	1	8	11	2	1

Alle Schüler haben Abitur. Insgesamt beurteile ich das Leistungsvermögen der Klasse als durchschnittlich. Die aktive Beteiligung am Unterrichtsgespräch ist durchschnittlich. Die Klasse ist sehr unruhig.

1.2 Angaben zur Lehrerin

Ich befinde mich im zweiten Semester meiner zweijährigen schulpraktischen Ausbildung. Dies ist meine zweite Lehrprobe im Fach Sozialkunde. Ich unterrichte die Klasse xxx seit Beginn dieses Jahres (5. Januar 2001) eigenverantwortlich drei Stunden in der Woche. Mein Verhältnis zu den Schülern schätze ich als gut ein.

1.3 Einordnung der Stunde

Aus dem Rahmenlehrplan für das Fach Sozialkunde in der Berufsschule unterrichte ich zur Zeit den

Themenbereich *Beruf und Arbeit*. Mit der Klasse xxx habe ich bereits das Tarifrecht, die betriebliche Mitbestimmung sowie die Arbeitsgerichtsbarkeit behandelt.

Eine Einführung in den Kündigungsschutz wurde in der letzten Stunde behandelt. Das Thema *Kündigungsschutz* an dieser Stelle zu unterrichten ist ungewöhnlich. Meines Erachtens ist es aber sachlogisch zu vertreten, da der Kündigungsschutz im Zusammenhang mit der Arbeitsgerichtsbarkeit und der betrieblichen Mitbestimmung steht. Auf diese Weise kann ich Rückbezüge sowohl zum Arbeitsgericht als auch zum Betriebsrat im Unterricht von den Schülern erwarten, da ich diese Themen bereits behandelt habe.

2 Inhalts- und Zielentscheidungen

2.1 Sachanalyse

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es gibt viele Möglichkeiten ein Arbeitsverhältnis zu beenden: Beispielsweise der Zeitablauf des Arbeitsvertrages bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die einvernehmliche Aufhebung (§ 305 BGB), der Tod des Arbeitnehmers, die Kündigung oder rückwirkend die Anfechtung des Arbeitsvertrages (§ 123 BGB). Die Kündigung ist der häufigste Grund für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Für die meisten Arbeitnehmer ist der Arbeitsplatz ihre Existenzgrundlage. Daher ist eine Kündigung fast immer eine folgenreiche Entscheidung. Aus diesem Grund soll das Kündigungsrecht den Arbeitnehmer schützen, indem beispielsweise sozial ungerechtfertigte Kündigungen verhindert werden sollen. Andererseits muss es auch den Unternehmen möglich sein, Arbeitnehmer zu entlassen, wenn wirtschaftliche, persönliche oder verhaltensbedingte Gründe dies erfordern. Der Kündigungsschutz dient somit dem Interessenausgleich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Begriff und Arten der Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie ist auf die sofort oder nach Ablauf einer Kündigungsfrist eintretende Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gerichtet. Durch eine wirksame Kündigung wird das Arbeitsverhältnis insgesamt beendet. Seit dem 1. Mai 2000 ist eine fristgemäße oder fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich erklärt worden ist (§ 623 BGB). Es gibt zwei Kündigungsarten: Die ordentliche Kündigung (§§ 620 (2), 621 f. BGB) und die außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB).

Die Änderungskündigung ist ein Sonderfall beider Kündigungsarten. Sie ist mit dem Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen verbunden. Die

Anderungskündigung ist also nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern nur auf die Änderung der Arbeitsbedingungen gerichtet (§ 2 KSchG). Jedoch kann auch die Änderungskündigung zur völligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, wenn der andere Vertragsteilnehmer den Arbeitsvertrag nicht zu den geänderten Arbeitsbedingungen fortsetzen will.

Ordentliche Kündigung

Die ordentliche Kündigung (§§ 620 (2), 622 BGB) ist der Normalfall der rechtsgeschäftlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, welches regelmäßig auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wird. Es handelt sich hierbei um eine fristgemäße Kündigung, die sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber ausgesprochen werden kann.

Dabei wird aus der Sicht des Arbeitgebers zwischen drei verschiedenen Kündigungsgründen unterschieden:

1. Die *verhaltensbedingte Kündigung* beruht auf vertragswidrigem Verhalten des Arbeitnehmers. Dieses muss in einem Ausmaß vorliegen, dass noch keine außerordentliche Kündigung zulässt. Der verhaltensbedingten Kündigung geht eine Abmahnung des pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers unter Androhung der arbeitsrechtlichen Konsequenzen im Wiederholungsfall voraus. Beispiele hierfür sind Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht, Beleidigungen oder wiederholte Unpünktlichkeit.
2. Die *personenbedingte Kündigung* basiert auf dem Verlust der Eignung zur Erbringung der Arbeitsleistung, wodurch der Arbeitsvertrag nicht mehr erfüllt werden kann. In der Regel wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer den Willen hat, seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zu erfüllen, dazu jedoch nicht in der Lage ist. Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, können beispielsweise mangelnde Ausbildung, Ungeschicklichkeit oder langandauernde Erkrankung sein.
3. Die *betriebsbedingte Kündigung* erfolgt aufgrund eines betrieblichen Erfordernisses. Dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung können sich aus innerbetrieblichen Umständen (z. B. Rationalisierungsmaßnahmen, Einstellung oder Einschränkung der Produktion) oder durch außerbetriebliche Gründe (z.B. Auftragsmangel, Umsatzrückgang) ergeben. Eine Kündigung ist nach der Rechtsprechung des BAG aus innerbetrieblichen Gründen gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber im Unternehmensbereich zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren innerbetrieblicher Umsetzung Arbeitsplätze wegfallen. Die Unternehmerentscheidung

selbst kann vom Gericht nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung und Zweckmäßigkeit überprüft werden. Überprüfbar vom Gericht ist, ob eine solche unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt und durch ihre Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist. Problematisch kann eine Kündigung sein, wenn sich die unternehmerische Entscheidung auf den Kündigungsentschluss reduziert.

Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist trotz Vorliegens dringender betrieblicher Gründe eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, "wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat." Die soziale Auswahl ist zwischen Arbeitnehmern mit vergleichbaren Arbeitsplätzen desselben Ranges vorzunehmen. Als Auswahlmerkmale sind insbesondere die Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltsverpflichtungen zu berücksichtigen. In der Praxis wird häufig ein Punktesystem zu den sozialen Auswahlkriterien erarbeitet, mit dem eine erste (und nicht ausschlaggebende) Gewichtung erzielt werden kann. Zusätzlich muss geprüft werden, ob nicht eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer in anderen betrieblichen Bereichen möglich ist.

Vereinbarte Auswahlrichtlinien zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Es können auch Auswahlrichtlinien zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat aufgestellt werden, in denen betriebsintern festgelegt wird, nach welchen sozialen Kriterien in Fällen der ordentlichen betriebsbedingten Kündigung entschieden wird. In Betrieben bis zu einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 1.000 Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber nur mit Zustimmung des Betriebsrats Richtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen aufstellen (§ 95 BetrVG). Ob der Arbeitgeber diese Richtlinien aufstellt, liegt in seinem Ermessen. Kommt es nicht zu einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen, welche die Zustimmung des Betriebsrats ersetzen kann. Der Arbeitgeber kann aber auch noch im Einigungsstellenverfahren von der Aufstellung der Auswahlrichtlinien absehen. In Betrieben mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat ihre Aufstellung verlangen (§ 95 (2) BetrVG).

Die mit Zustimmung des Betriebsrats zustande gekommenen Auswahlrichtlinien gelten, sobald sie schriftlich vereinbart worden sind, als Betriebsvereinbarungen. Sie regeln Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auswahlrichtlinien müssen rechtmäßig sein, d.h. sie müssen dem § 75 BetrVG (Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen) genügen und sie müssen die allgemeinen Rechtsgrundsätze des Arbeitsrechts beachten.

Außerordentliche Kündigung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes sowohl das unbefristete als auch das befristete Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen (§ 626 (1))

BGB). Die außerordentliche Kündigung ist also grundsätzlich auf die sofortige (fristlose) Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet. Sie setzt eine schwerwiegende Störung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Arbeitnehmerpflichten voraus. Für das Bestehen eines sogenannten *wichtigen Grundes* verlangt § 626 (1) BGB das Vorliegen von Tatsachen, "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 zur vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann." Es gibt somit keine absoluten Kündigungsgründe. Weiterhin schreibt § 626 (2) BGB eine Frist von zwei Wochen vor, innerhalb derer die außerordentliche Kündigung erfolgen kann.

Aspekte, die eine außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen können, werden wiederum in personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte und objektive Gründe unterschieden.

Anhörung des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung vor jeder Kündigung vom Arbeitgeber unter Mitteilung der Kündigungsgründe anzuhören. Bedenken und deren Begründung sind vom Betriebsrat zur Wahrung der Rechte fristgemäß schriftlich zu äußern, da ansonsten die Zustimmung als erteilt gilt (§ 102 BetrVG). Alle oben genannten Auswahlmerkmale fachlicher, persönlicher und sozialer Art unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 95 (2) BetrVG).

2.2 Didaktische Reduktion

Den Schwerpunkt dieser Unterrichtsstunde bilden die sozialen Auswahlkriterien bei der ordentlichen betriebsbedingten Kündigung.

Die Möglichkeiten für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sind ebenso wie der Begriff und die Arten der Kündigung im Überblick bereits in der letzten Unterrichtsstunde behandelt worden. Die personenbedingte sowie die verhaltensbedingte Kündigung wurden besprochen. Im Vergleich der drei Kündigungsgründe kommt der betriebsbedingten Kündigung in der Praxis die größte Bedeutung zu. Zudem greifen die sozialen Auswahlkriterien nur bei der betriebsbedingten Kündigung. Auf die Kündigung durch den Arbeitnehmer wird in dieser Stunde nicht eingegangen.

Um die Schüler für dieses Thema zu interessieren, möchte ich durch das gewählte Fallbeispiel einen Zusammenhang zu ihrer beruflichen Situation bewirken. Die Schüler sind selber Arbeitnehmer in Kreditinstituten, in denen auch betriebsbedingte Kündigungen vorgenommen werden können. Daher ist es für die Schüler bedeutsam, inwieweit sie Rechte und damit einhergehende Handlungsmöglichkeiten haben. In diesem Zusammenhang hätte es nahegelegen, auch die Kündigung des Berufsausbildungsvertrages zu thematisieren. Dies soll Gegenstand der folgenden Unterrichtsstunde sein.

Überleitung	Überleitung zur sozialen Auswahl	<ul style="list-style-type: none"> • das bereits visualisierte und vorgelesene Kündigungsschreiben als ordentliche betriebsbedingte Kündigung zuordnen können; • Beispiele für die betriebsbedingte Kündigung finden können (z.B. Rationalisierung oder Auftrags-mangel); • wiedergeben können, dass der Betriebsrat über die Kündigung informiert werden muss. 		
II Erarbeitung 12 Minuten	Fallbeispiel zur ordentlichen betriebs-bedingten Kündigung	Die Schüler sollen ... <ul style="list-style-type: none"> • Informationen aus einem Gesetzestext herausarbeiten und auf das Fallbeispiel anwenden können; • soziale Auswahlkriterien hinsichtlich der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters des Arbeitnehmers und der 	Einzelarbeit	AB 1/ 2 Info (Gesetze)

		<p>Unterhaltsverpflichtungen unterscheiden können;</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Relevanz der sozialen Auswahl als Schutz der sozial schwächeren Arbeitnehmer beurteilen können. 		
<p>III</p> <p>Erarbeitung</p> <p>13 Minuten</p>	<p>Besprechung des Fall-beispiels</p>	<p>Die Schüler sollen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • anführen können, welche Gründe es für eine sozial ungerechtfertigte Kündigung gibt (siehe TB); • anführen können, wann Arbeitsplätze nicht mehr vergleichbar sind (Zusatzqualifikation); • die Notwendigkeit des eigenen Handelns für den Arbeitnehmer bei Widerspruch erkennen können (innerhalb von drei Wochen Klage vor dem Arbeitsgericht erheben). 	<p>Unterrichtsgespräch (fragend-entwickelnd)</p>	<p>AB 1/ 2</p> <p>Info (Gesetze)</p> <p>TB</p>

IV Problema- tisierung 10 Minuten	Diskussion zu den Kriterien der sozialen Auswahl bei einer betriebsbedingten Kündigung	Die Schüler sollen ... <ul style="list-style-type: none"> • die möglichen Auswahlkriterien für die soziale Auswahl bei der ordentlichen betriebsbedingten Kündigung diskutieren und kritisch hinterfragen können; • Stellung zu provokanten Thesen beziehen können, die vom L. formuliert werden. 	Unterrichtsgespräch (fragend- entwickelnd)
--	---	---	--

4. Methodische Überlegungen

Phase I

Die Hinführung zum Thema erfolgt durch das Auflegen der OHF 1 (Kündigungsschreiben an Frau Schnederpelz zur Vorlage an den Betriebsrat) und das Vorlesen des Briefes. Dadurch möchte ich die Aufmerksamkeit der Schüler bündeln und sie motivieren, sich im Verlauf der Unterrichtsstunde mit der Frage zu beschäftigen, ob die vorliegende Kündigung in Bezug auf die soziale Auswahl gerechtfertigt ist.

Durch Nachfragen möchte ich mit den Schülern den bereits in der letzten Stunde unterrichteten Einstieg in das Thema Kündigungsschutz wiederholen. Nachdem die Schüler neben der Unterteilung in ordentliche und außerordentliche Kündigung die möglichen Kündigungsgründe *verhaltensbedingt*, *personenbedingt* und *betriebsbedingt* genannt haben, sollen die Schüler den vorliegenden Fall der *ordentlichen betriebsbedingten Kündigung* zuordnen. An dieser Stelle möchte ich mit dem auf den Fall bezogenen Tafelbild beginnen (TB) und mit den Schülern im fragend-entwickelnden Unterrichtsgespräch mögliche Gründe für eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung zusammentragen.

Zusätzlich möchte ich mit den Schülern darauf eingehen, dass es sich hier um ein Kündigungsschreiben zur Vorlage an den Betriebsrat handelt. Ich werde die Schüler an dieser Stelle darauf hinweisen, dass die betriebsbedingte Kündigung im Vergleich zu den anderen Kündigungsgründen (personen- und verhaltensbedingt) am häufigsten vorkommt.

Phase II

In der Erarbeitungsphase werde ich den Schülern zunächst die *Anlage zur Mitbestimmungsvorlage* des Kündigungsschreibens an Frau Schnederpelz (AB 1/ 2) sowie das Informationsblatt mit den Auszügen aus Gesetzestexten (KSchG/ BetrVG) austeilten. Die Schüler werden von mir auf die Arbeitsaufträge auf AB 2 hingewiesen. Nachdem ich angesagt habe, dass die Arbeitsaufträge in Stillarbeit zu bearbeiten sind, bekommen die Schüler zehn Minuten Zeit zur Bearbeitung der Materialien. Ich habe mich in diesem Fall bewusst für die Stillarbeit der Schüler entschieden, damit nicht bereits in dieser Phase eine Diskussion beginnt, die zu einem späteren Zeitpunkt vorgesehen ist. Durch einen Wechsel der Sozialform sollen die Schüler vermehrt zu selbsttätiger Arbeit angeregt werden.

Ein Informationsblatt mit den Gesetzesauszügen verwende ich, da (aufgrund der Haushaltssperre) keine aktuellen Arbeitsgesetze für die Schüler zur Verfügung stehen. Eine ältere Auflage zu verwenden, war aufgrund der letzten Änderungen nicht möglich. Außerdem sehe ich den Vorteil, dass die Schüler das Informationsblatt mit den Paragraphen später für ihre Zwischen- und Abschlussprüfung wieder verwenden können.

Bei § 1 (2) KSchG habe ich bei Nummer 2 eine Auslassung vorgenommen. Hier geht es um Betriebe und Verwaltungen des öffentlichen Rechts. Da keine Schüler aus der LBB in dieser Klasse sind, werde ich nur kurz auf die Unterscheidung hinweisen. Weitere Auslassungen waren notwendig, um das Informationsblatt in einem akzeptablen Umfang zu halten.

Damit sich die Schüler zunächst auf die Materialien konzentrieren können, werde ich erst nach einigen Minuten durch die Klasse gehen und eventuell auftretende Fragen beantworten oder Hilfestellung leisten.

Ich gehe davon aus, dass die Schüler in der Lage sind, sich selbständig die Kriterien der sozialen Auswahl zu erarbeiten. Der Fall ist so angelegt, dass die relevanten Kriterien bei den zu vergleichenden Arbeitsplätzen angegeben sind. Sollten jedoch im Zusammenhang mit den sozialen Auswahlkriterien Unklarheiten auftreten, werde ich an dieser Stelle die Bearbeitung des nächsten Teilschrittes des Tafelbildes vorziehen und beispielhaft soziale Auswahlkriterien im fragend-entwickelnden Unterrichtsgespräch mit den Schülern erarbeiten. In diesem Fall erhalten die Schüler noch einmal einige Minuten Zeit, um die Aufgaben zu lösen.

Phase III

Für den von mir antizipierten Fall (die Schüler sind in der Lage die Aufgaben alleine zu lösen) werden nach der Beendigung der Stillarbeitsphase zunächst die Ergebnisse der Schüler zusammengetragen. Ich werde die Schüler dazu auffordern, die von ihnen gefundenen Lösungen ausführlich zu begründen. Hierbei wird auf die Sicherung der Lösungen auf einer OH-Folie verzichtet, da die Erfahrung mit dieser Klasse gezeigt hat, dass ein mündliches Besprechen der Lösungen bei diesem Aufgabenstil ausreichend ist.

Dabei werde ich das Tafelbild im fragend-entwickelnden Unterrichtsgespräch weiterführen. Die von mir verwendete Abkürzung "AN" für Arbeitnehmer ist den Schülern bereits aus dem Unterricht vertraut. Beim Besprechen der Aufgaben werde ich die Schüler an einigen Stellen darauf hinweisen, dass sie sich in den Auszügen der Gesetzestexte die wichtigsten Stellen markieren sollen.

Über die Feststellung, dass Frau Schnederpelz innerhalb von drei Wochen Klage vor dem Arbeitsgericht erheben muss, sollen die Schüler die Notwendigkeit des eigenen Handelns des betroffenen Arbeitnehmers erkennen, wenn dieser der Kündigung widersprechen möchte.

Zusätzlich möchte ich die Schüler mit dem Fall konfrontieren, dass Sebastian König (der im Fallbeispiel gekündigt wurde) nun eine Zusatzqualifikation im EDV-Bereich hat. Frau Schnederpelz hingegen ist kaum in der Lage MS Word zu bedienen. Dadurch möchte ich erreichen, dass die Schüler erkennen, dass die soziale Auswahl nur für vergleichbare Arbeitsplätze gilt. Weitere Gründe für eine sozial ungerechtfertigte Kündigung sollen bei der Vervollständigung des Tafelbildes gesichert werden. Über das Problem der Vergleichbarkeit von Arbeitsplätzen werde ich zur Problematisierungsphase überleiten.

Phase IV

In der Problematisierungsphase möchte ich mit den Schülern über die möglichen Auswahlrichtlinien der sozialen Auswahl diskutieren. Durch provokante Thesen versuche ich, die Schüler zu einer Diskussion darüber anzuregen, ob eine soziale Auswahl gerecht ist und inwiefern Arbeitsplätze vergleichbar sind. Die Schüler sollen Argumente für und gegen die soziale Auswahl und die Vergleichbarkeit von Arbeitsplätzen formulieren und abwägen.

5. Grundlagen der Unterrichtsvorbereitung

ArbG (2001): *Arbeitsgesetze*, 59., neubearbeitete Auflage, München.

BGB (18. August 1896): *Bürgerliches Gesetzbuch*, 47., überarbeitete Auflage, Stand 2000,

München.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001): *Kündigungsschutz und Kündigungsfristen*, Bonn.

Dütz, Wilhelm (2001): *Arbeitsrecht*, München.

Gnade, Albert/ Kehrman, Karl/ Schneider, Wolfgang/ Klebe, Thomas (2001): *Betriebsverfassungsgesetz. Basiskommentar mit Wahlordnung*, 9., überarbeitete und aktualisierte Auflage, Frankfurt am Main.

Grill, Hannelore/ Reip, Hubert/ Reip, Stefan (1999): *Einführung in das Arbeits- und Sozialrecht*, 13., überarbeitete Auflage, Bad Homburg vor der Höhe.

Grill, Wolfgang/ Hrdina, Hans-Peter/ Reip, Hubert (2000): *Allgemeine Wirtschaftslehre*, 6., überarbeitete und erweiterte Auflage, Bad Homburg vor der Höhe.

Kittner, Michael (2001): *Arbeits- und Sozialordnung. Ausgewählte und eingeleitete Gesetzestexte*, 26., überarbeitete Auflage, Frankfurt am Main.

Morisse, Dieter (1983): *Unterrichtsentwurf. Zweck und Bedeutung des Kündigungsschutzgesetzes*, Berlin.

Palandt (2000): *Bürgerliches Gesetzbuch, Kurzkommentare*, 59., neubearbeitete Auflage, München.

Rölke, Siegfried (1977): *Methodik der Betriebswirtschaftslehre*, 4., überarbeitete Auflage, Bad Homburg vor der Höhe/ Berlin/ Zürich.

Schaub, Günter (2000): *Arbeitsrechts-Handbuch*, 9., überarbeitete Auflage, München.

Straub, Dieter (Hrsg.) (2000): *Jahres-Handbuch Personal 2000*, München

6. Anhang

OHF Brief der Moabiter Kreditbank KG (Kündigungsschreiben)

Informationsblatt Auszüge aus dem KSchG/ Auszüge aus dem BetrVG

AB 1/ 2 Anlage an den Betriebsrat

TB erwartetes Tafelbild

[[Kündigungsbrief](#) | [Vorlage für den Betriebsrat](#) | [Tafelbild](#)]

[Kündigungsbrief | Vorlage für den Betriebsrat | Tafelbild]

Moabiter Kreditbank KG

Alt-Moabit 50

10557 Berlin



Frau Trude
Schneiderpelz

- im Hause -
Berlin,



____. ____ . 2001

Kündigung

Sehr geehrte Frau Schneiderpelz,

leider sehen wir uns aus betrieblichen Gründen gezwungen,
das zwischen Ihnen und der Moabiter Kreditbank KG
bestehende Beschäftigungsverhältnis zum 30. September 2001
zu kündigen.

Die inzwischen vorgenommene Umgestaltung des Verkaufsraums ermöglicht es, die Kundenberatungsvorgänge rationeller abzuwickeln. Aufgrund der starken Konkurrenz blieb außerdem die erwartete Umsatzsteigerung aus. Dadurch entstand ein Mitarbeiterüberhang in der Kundenberatung, den wir aus Kostengründen abbauen müssen.

Trotz intensiver Suche haben wir für Sie leider keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit in unserem Unternehmen gefunden.

Wir bedauern sehr, uns nach so vielen Jahren von Ihnen trennen zu müssen, und wünschen Ihnen für Ihren künftigen Berufsweg alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Moabiter Kreditbank KG

Schulz

Amtsgericht Charlottenburg (Registergericht) HRA 23 45 67 - Geschäftsführer: Peter Schulz

[[Unterrichtsentwurf](#)]

[[Kündigungsbrief](#) | [Vorlage für den Betriebsrat](#) | [Tafelbild](#)]

Moabiter Kreditbank KG

Alt-Moabit 50

10557 Berlin

Betriebsrat

z.Hd. Frau Reinhard

- im Hause -

Berlin, 17. April 2001

Anlage zur Mitbestimmungsvorlage Trude Schnederpelz

Sehr geehrte Frau Reinhard,

wir stellen Ihnen die zur Wahrnehmung Ihrer Mitbestimmung gemäß § 102 BetrVG notwendigen Informationen im Falle der Kündigung von Frau Trude Schnederpelz zur Verfügung.

Die Rationalisierungsmaßnahmen im Bereich der Kundenberatung sind Ihnen aus dem Mitbestimmungsverfahren bekannt; sie müssen deshalb nicht erneut dargestellt werden.

Die Umsätze (in Geldeinheiten = GE) haben sich in den vergangenen drei Jahren wie folgt entwickelt:

	1998	1999	2000
1. Quartal	350	240	240
2. Quartal	650	410	300
3. Quartal	500	370	300
4. Quartal	900	680	480
Gesamt	2400	1700	1320

Die Prognose für das kommende Geschäftsjahr ist nicht nur wegen der o.a. Umsatzentwicklung und der anhaltenden Rezession pessimistisch. Darüber hinaus sehen wir unseren Standort in Alt-Moabit 50 durch die zum Jahresbeginn eröffnete Filiale eines namhaften und umsatzstarken Konkurrenten als nachhaltig gefährdet an, falls es uns nicht gelingt, unsere Kosten zu senken.

Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für Frau Schnederpelz an einem anderen Arbeitsplatz in unserem Unternehmen sehen wir zu unserem Bedauern nicht.

Über die derzeit in der Kundenberatung Beschäftigten machen wir folgende Angaben:

- Trude Schnederpelz, 43 Jahre, abgeschlossene Ausbildung als Bankkauffrau, seit 14 Jahren im Unternehmen tätig, verheiratet, 3 Kinder (17, 18 und 21 Jahre) in der Ausbildung, Ehemann ist arbeitslos, besondere Unterhaltsverpflichtungen sind uns nicht bekannt.
- Martina Schneider, 39 Jahre, abgeschlossene Ausbildung als Bankkauffrau, seit 8 Jahren im Unternehmen tätig, ledig, 1 Kind (12 Jahre), besondere Unterhaltsverpflichtungen sind uns nicht bekannt.
- Karin Reinhard, 28 Jahre, abgeschlossene Ausbildung als Bankkauffrau, seit 4 Jahren im Unternehmen tätig, ledig, keine Kinder, seit 2 Jahren Betriebsratsmitglied, besondere Unterhaltsverpflichtungen sind uns nicht bekannt.

- Christian Müller, 36 Jahre, abgeschlossene Ausbildung als Bankkaufmann, seit 2 Jahren im Unternehmen tätig, ledig, keine Kinder, besondere Unterhaltsverpflichtungen sind uns nicht bekannt.

- Sebastian König, 29 Jahre, abgeschlossene Ausbildung als Bankkaufmann, seit 1 Jahr im Unternehmen tätig, verheiratet, keine Kinder, Ehefrau ist berufstätig, besondere Unterhaltsverpflichtungen sind uns nicht bekannt.

Mit freundlichen Grüßen

Moabiter Kreditbank KG

Schulz

Arbeitsaufträge:

1. Überprüfen Sie bitte, ob mit der Kündigung von Trude Schnederpelz die richtige soziale Auswahl getroffen worden ist. Wenn nicht: Welcher Mitarbeiter müsste dann gekündigt werden? Begründen Sie bitte Ihre Antwort.
Nutzen Sie dazu bitte die Auszüge aus dem Kündigungsschutzgesetz.
2. Wie muss der Betriebsrat reagieren, wenn er gegen die vorgenommene soziale Auswahl Bedenken hat?
Nutzen Sie dazu bitte die Auszüge aus dem Betriebsverfassungsgesetz.

Tafelbild

Innentafel:



Mögliche Gründe für eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung

- Rationalisierung
- Auftragsmangel
- Umsatzrückgang



Beachtung sozialer Auswahlkriterien

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Lebensalter des AN
- Unterhaltspflicht des AN
- vereinbarte Auswahlrichtlinien

Außentafel:



Weitere Gründe für eine sozial ungerechtfertigte Kündigung:

- Weiterbeschäftigung des AN ist an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen möglich;

Arbeitsplatz im Unternehmen möglich;

- **Weiterbeschäftigung des AN ist nach einer zumutbaren Weiterbildung möglich;**
- **Weiterbeschäftigung ist unter anderen Vertragsbedingungen möglich, und der AN ist damit einverstanden.**