

Personalakte

Frau Donna Weta



29 Jahre

ledig

seit 5 Monaten im Betrieb

4 Monate Probezeit

erbringt sehr gute Leistungen

Kaufte sich vor kurzem eine kleine Eigentumswohnung für 120.000 € und hat deshalb hohe Darlehensverpflichtungen.

Bruttolohn: 1970,-- € mtl.

Personalakte

Frau Moni Thor



54 Jahre

verwitwet, drei Kinder

seit 26 Jahren als Sekretärin im Betrieb

erbringt zufriedenstellende Leistungen, Probleme bei der Arbeit mit PC und neuen Medien.

Muss seit dem Tod ihres Mannes für zwei minderjährige Kinder alleine sorgen.

Bruttolohn: 2950,-- € mtl.

Personalakte

Herr Rainer Zuval



31 Jahre

ledig

seit 5 Jahren im Betrieb

erbringt durchschnittliche Leistungen

Erhielt eine Abmahnung, weil er regelmäßig viel zu spät zur Arbeit kam und die Mittagspause oft überzieht. Keine Besserung erfolgt.

Bruttolohn: 2800,-- € mtl.

Personalakte

Herr Erkan Ahles



40 Jahre

verheiratet, keine Kinder

seit 9 Jahren im Betrieb

erbringt gute bis sehr gute Leistungen

Hat gesundheitliche Probleme mit dem Rücken.
Aus diesem Grund war er schon zweimal mehr als
6 Wochen krankgeschrieben. Die Schmerzen sind
chronisch, eine Besserung nicht absehbar.

Bruttolohn: 3700,-- € mtl.

Auszüge aus dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

§ 1 [Sozial ungerechtfertigte Kündigung]




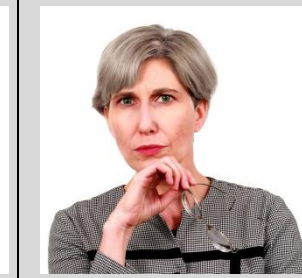
- (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer (AN), dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.
- (2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des AN liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des AN 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; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

§ 23 [Geltungsbereich] (...). Die Vorschriften (...) gelten nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel 10 oder weniger AN ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden.

Zusätzliche Erläuterungen zum Gesetzestext:

Personenbedingte Kündigungen: Gründe, die objektiv vorliegen. AN kann für diese aber nicht verantwortlich (Krankheiten, Entzug der Arbeitserlaubnis, Entzug des Führerscheins, etc.) Kann der AN objektiv verantwortlich gemacht werden, liegen die Gründe im Verhalten.

Lösungsblatt

Rainer Zuval	Donna Weta	Erkan Ahles	Moni Thor
			
<p>31 Jahre</p> <p>ledig</p> <p>seit 5 Jahren im Betrieb</p> <p>erbringt durchschnittliche Leistungen</p> <p>Erhielt eine Abmahnung, weil er regelmäßig viel zu spät zur Arbeit kam und die Mittagspause oft überzieht.</p> <p>Bruttolohn: 2800,-- € mtl.</p>	<p>29 Jahre</p> <p>ledig</p> <p>seit 5 Monaten im Betrieb</p> <p>4 Monate Probezeit</p> <p>erbringt sehr gute Leistungen</p> <p>Kaufte sich vor kurzem eine kleine Eigentumswohnung für 120.000 € und hat deshalb hohe Darlehensverpflichtungen.</p> <p>Bruttolohn: 1970,-- € mtl.</p>	<p>40 Jahre</p> <p>verheiratet, keine Kinder</p> <p>seit 9 Jahren im Betrieb</p> <p>erbringt gute bis sehr gute Leistungen</p> <p>Hat gesundheitliche Probleme mit dem Rücken. Aus diesem Grund war er schon zweimal mehr als 6 Wochen krankgeschrieben. Die Schmerzen sind chronisch, eine Besserung nicht absehbar.</p> <p>Bruttolohn: 3700,-- € mtl.</p>	<p>54 Jahre</p> <p>verwitwet, drei Kinder</p> <p>seit 26 Jahren als Sekretärin im Betrieb</p> <p>erbringt zufriedenstellende Leistungen, Probleme bei der Arbeit mit PC und neuen Medien.</p> <p>Muss seit dem Tod ihres Mannes für zwei minderjährige Kinder alleine sorgen.</p> <p>Bruttolohn: 2950,-- € mtl.</p>
Mögliche Anlässe			
<p>Unpünktlichkeit</p> <p>Zu lange Pausen</p> <p>wirtschaftliche Lage</p>	<p>wirtschaftliche Lage</p>	<p>lange Krankheit ohne Aussicht auf Besserung</p> <p>wirtschaftliche Lage</p>	<p>Wirtschaftliche Lage</p>

Kündigungsgrund laut Kündigungsschutzgesetz §1 (2)			
verhaltensbedingte Kündigung dringende betriebliche Erfordernisse	dringende betriebliche Erfordernisse	personenbedingte Kündigung dringende betriebliche Erfordernisse	dringende betriebliche Erfordernisse
Voraussetzungen: <ul style="list-style-type: none"> • Betrieb hat mehr als 10 Arbeitnehmer (§ 23 KSchG) • Arbeitnehmer ist länger als 6 Monate im Betrieb (§ 1KSchG) 			
Das Kündigungsschutzgesetz wäre anzuwenden			
Ja Nein	Ja Nein	Ja Nein	Ja Nein
Wäre die Kündigung gerechtfertigt und ohne Probleme durchzuführen?			
Ja Nein Begründung: Keine Besserung des Verhaltens nach Abmahnung	Ja Nein Begründung: Kündigung wirksam, da das KSchG aufgrund zu kurzer Betriebszugehörigkeit nicht greift. Eine Prüfung auf soziale Rechtfertigung ist deshalb nicht nötig.	Ja Nein Begründung: Keine Schutzvorschrift greift	Ja Nein Begründung: Sozial nicht gerechtfertigt, wegen: langer Betriebszugehörigkeit Alter, Unterhaltspflichtung

Mögliches Prüfungsschema:

Kündigungsschutzgesetz ist anzuwenden

Mehr als 10 MA und länger als 6 Monate im Unternehmen

möglicher Kündigungsanlass

wirtschaftliche Lage, Unpünktlichkeit, Krankheit ohne Besserung, ...

Kündigungsgrund

Verhaltensbedingt, personenbedingt oder betriebsbedingt

ist die Kündigung gerechtfertigt

JA bzw. Nein