

Situation:

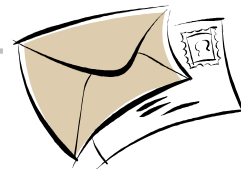


Frau Beate Anders (29 Jahre alt) ist seit drei Jahren Mitarbeiterin in der Anzeigenannahme des Call Centers des Hamburger Morgenblattes. Insgesamt sind in dem Unternehmen über 100 Mitarbeiter beschäftigt, dennoch existiert kein Betriebsrat.

Frau Anders surft während ihrer Arbeitszeit gelegentlich im Internet, obwohl ihr das laut Arbeitsvertrag nicht gestattet ist. Sie wurde beim Surfen schon zweimal von ihrer Vorgesetzten Frau Schmidt erwischt. Frau Anders versuchte sich beide Male damit herauszureden, dass sie zuhause keinen Internetanschluss habe und nur mal schnell etwas nachsehen wollte. Frau Schmidt war darüber sehr verärgert und hat Frau Anders deswegen schon zwei Abmahnungen erteilt. Außerdem hat sie gedroht, dass Frau Anders, sollte sie noch einmal unerlaubterweise das Internet nutzen, mit ernsthaften Konsequenzen rechnen müsste.

Als Frau Schmidt Beate Anders zum dritten Mal beim Surfen im Internet erwischt, platzt ihr der Kragen und sie beschließt Frau Anders zu kündigen.

Die schriftliche Kündigung wird Beate Anders am 23.05. diesen Jahres unter Zeugen übergeben.



Arbeitsauftrag:

- Lesen Sie den oben dargestellten Fall durch.
- Prüfen Sie anhand der beigefügten Gesetzestexte, ob die Kündigung von Frau Anders zulässig ist. Begründen Sie Ihre Entscheidung. Berücksichtigen Sie hierbei folgende Aspekte:
 - Gilt das Kündigungsschutzgesetz für Frau Anders?
 - Welche „Art“ von Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz liegt hier vor (verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Kündigung)?
 - Welchen konkreten Grund für die Kündigung gibt es bei Frau Anders?
 - Ist die Kündigung der Frau Anders rechtswirksam?

Halten Sie Ihre Ergebnisse auf Metaplankarten fest.

- Damit Ihre Mitschüler sich besser in die Situation hineinversetzen können, sollen Sie den Fall mittels Rollenspiel präsentieren. Hierzu ist es hilfreich, wenn ein Mitglied Ihrer Gruppe dem Plenum die Ausgangssituation vorher kurz erläutert.

Bevor Sie dann die Lösung präsentieren, soll die Klasse die Möglichkeit erhalten, eine erste Einschätzung zum Fall abzugeben.



Für die Bearbeitung haben Sie 15 Minuten Zeit !

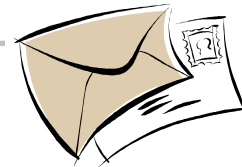


Situation:

Die ELBE GmbH ist ein kleines Unternehmen in Hamburg, das sich auf den Vertrieb von Pfeifen, Zigarren und Zubehör spezialisiert hat. Insgesamt sind bei dem Unternehmen 45 Mitarbeiter beschäftigt, von denen zwei Drittel der Angestellten Vollzeit beschäftigt sind.

Einer der Angestellten, Herr Martin Höck (58 Jahre alt), ist bereits seit der Gründung des Unternehmens im Jahr 1985 im Unternehmen tätig. Vor einem halben Jahr wurde in dem Unternehmen (mit Zustimmung des Betriebsrates) eine neue Software eingeführt, ohne die sämtliche Arbeitsabläufe nicht mehr durchzuführen sind. Trotz mehrfacher, intensiver Softwareschulungen und individueller Einzelschulung ist Herr Höck nicht in der Lage, das Programm zu bedienen. Im Betriebsablauf kommt es daher zu vielen Fehlern durch Herrn Höck, deren Beseitigung durch seine Arbeitskollegen getätigt werden müssen und die viel Zeit in Anspruch nehmen. Weitere Schulungen sind laut Aussage des Softwaredozenten vergebens, da Herr Höck der Bedienung intellektuell nicht gewachsen ist.

Eine Versetzung von Herrn Höck scheidet aus, da diese Software in allen Unternehmensbereichen der ELBE GmbH eingesetzt wird. Aus diesem Grund entscheidet sich die Geschäftsführung der ELBE GmbH Herrn Höck zu kündigen. Ohne Anhörung des Betriebsrates wird Herrn Höck am 10. April diesen Jahres die Kündigung mündlich mitgeteilt.



Arbeitsauftrag:

- Lesen Sie den oben dargestellten Fall durch.
- Prüfen Sie anhand der beigefügten Gesetzestexte, ob die Kündigung von Herrn Höck zulässig ist. Begründen Sie Ihre Entscheidung. Berücksichtigen Sie hierbei folgende Aspekte:
 - Gilt das Kündigungsschutzgesetz für Herrn Höck?
 - Welche „Art“ von Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz liegt hier vor (verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Kündigung)?
 - Welchen konkreten Grund für die Kündigung gibt es bei Herrn Höck?
 - Ist die Kündigung des Herrn Höck rechtswirksam?

Halten Sie Ihre Ergebnisse auf Metaplankarten fest.

- Damit Ihre Mitschüler sich besser in die Situation hineinversetzen können, sollen Sie den Fall mittels Rollenspiel präsentieren. Hierzu ist es hilfreich, wenn ein Mitglied Ihrer Gruppe dem Plenum die Ausgangssituation vorher kurz erläutert.

Bevor Sie dann die Lösung präsentieren, soll die Klasse die Möglichkeit erhalten, eine erste Einschätzung zum Fall abzugeben.



Für die Bearbeitung haben Sie 15 Minuten Zeit !

Situation:

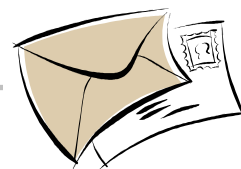
Die ALSTER OHG ist ein kleines Industrieunternehmen in Hamburg, das Spezialbohrmaschinen produziert. Obwohl im Unternehmen 50 Vollzeitmitarbeiter, 20 Teilzeitmitarbeiter und fünf Auszubildende beschäftigt sind, existiert kein Betriebsrat.

Aufgrund der anhaltend schlechten wirtschaftlichen Lage ist auch bei der ALSTER OHG ein Nachfragerückgang festzustellen. Auch die Prognosen für die nächsten Monate sehen düster aus. Aus diesem Grund soll einem der drei Außendienstmitarbeiter gekündigt werden. Auf Basis der folgenden Unterlagen aus der Personalabteilung hat sich der Geschäftsführer der ALSTER OHG, Herr Schulz, nach langer Überlegung entschieden, von den drei Außendienstmitarbeitern Herrn Ulrich Zimmer zu entlassen.



Mitarbeiter im Außendienst				
Name	Alter	Grad der Schwerbehinderung	Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder	Beschäftigt seit:
Meyer, Jens	39 Jahre	0%	2	01.01.1999
Riedel, Horst	32 Jahre	50%	3	01.05.1998
Zimmer, Ulrich	40 Jahre	0%	0	01.10.1999

Als Herrn Zimmer die schriftliche Kündigung am 16. Mai dieses Jahres persönlich von Herrn Schulz überreicht wird, ist er geschockt. Er fühlt sich im Unternehmen sehr wohl und möchte es nur ungern verlassen. Da Herr Zimmer weiß, dass Frau Müller aus der Buchhaltung demnächst in Ruhestand geht, fragt er den Geschäftsführer, ob er nicht den Arbeitsplatz von Frau Müller bekommen könnte. Schließlich habe er vor seiner Tätigkeit als Außendienstmitarbeiter mal für zwei Jahre in der Buchhaltung gearbeitet. Herr Schulz lehnt den Vorschlag von Herrn Zimmer mit der Begründung ab, er kenne sich nicht mit der neuen Buchhaltungssoftware aus.



Arbeitsauftrag:

- Lesen Sie den oben dargestellten Fall durch.
- Prüfen Sie anhand der beigefügten Gesetzestexte, ob die Kündigung von Herrn Zimmer zulässig ist. Begründen Sie Ihre Entscheidung. Berücksichtigen Sie hierbei folgende Aspekte:
 - Gilt das Kündigungsschutzgesetz für Herrn Zimmer?
 - Welche „Art“ von Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz liegt hier vor (verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Kündigung)?
 - Welchen konkreten Grund für die Kündigung gibt es bei Herrn Zimmer?
 - Ist die Kündigung des Herrn Zimmer rechtswirksam?

Halten Sie Ihre Ergebnisse auf Metaplankarten fest.

- Damit Ihre Mitschüler sich besser in die Situation hineinversetzen können, sollen Sie den Fall mittels Rollenspiel präsentieren. Hierzu ist es hilfreich, wenn ein Mitglied Ihrer Gruppe dem Plenum die Ausgangssituation vorher kurz erläutert.

Bevor Sie dann die Lösung präsentieren, soll die Klasse die Möglichkeit erhalten, eine erste Einschätzung zum Fall abzugeben.



Für die Bearbeitung haben Sie 15 Minuten Zeit !

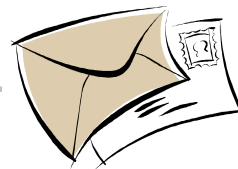


Situation:

Frau Bettina Kröger (40 Jahre alt) ist seit dem 01.02.2004 bei dem Hamburger Unternehmen Mobilex GmbH als Vollzeitkraft im Einkauf angestellt. Die Mobilex GmbH ist ein Lieferant für Autoteile und Zubehör. Im Unternehmen sind neben Frau Kröger zurzeit sieben weitere Vollzeitmitarbeiter, drei Teilzeitmitarbeiter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden sowie zwei Teilzeitmitarbeiter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden beschäftigt.

Kurz nach ihrer Wahl zum Betriebsratsmitglied ist Bettina Kröger an Rheuma erkrankt und befindet sich deswegen in ärztlicher Behandlung. Aufgrund der Erkrankung wird Frau Kröger immer wieder für längere Zeit krankgeschrieben. Im letzten Jahr konnte Frau Kröger deshalb nur fünf Monate ihren betrieblichen Aufgaben nachkommen, sodass ihre Kollegen die Arbeit durch Überstunden erledigen mussten. Eine Besserung der Erkrankung ist laut Aussage des Arztes nicht zu erwarten.

Als Bettina Kröger nach längerer Erkrankung am 5. Mai dieses Jahres bei der Arbeit erscheint, überreicht ihr Vorgesetzter Herr Steffen ihr die schriftliche Kündigung, mit der Anmerkung, dass er die Kündigung bedauert, aber aufgrund der Situation keine andere Möglichkeit sieht.



Arbeitsauftrag:

- Lesen Sie den oben dargestellten Fall durch.
- Prüfen Sie anhand der beigefügten Gesetzestexte, ob die Kündigung von Frau Kröger zulässig ist. Begründen Sie Ihre Entscheidung. Berücksichtigen Sie hierbei folgende Aspekte:
 - Gilt das Kündigungsschutzgesetz für Frau Kröger?
 - Welche „Art“ von Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz liegt hier vor (verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Kündigung)?
 - Welchen konkreten Grund für die Kündigung gibt es bei Frau Kröger?
 - Ist die Kündigung der Frau Kröger rechtswirksam?

Halten Sie Ihre Ergebnisse auf Metaplankarten fest.

- Damit Ihre Mitschüler sich besser in die Situation hineinversetzen können, sollen Sie den Fall mittels Rollenspiel präsentieren. Hierzu ist es hilfreich, wenn ein Mitglied Ihrer Gruppe dem Plenum die Ausgangssituation vorher kurz erläutert.

Bevor Sie dann die Lösung präsentieren, soll die Klasse die Möglichkeit erhalten, eine erste Einschätzung zum Fall abzugeben.



Für die Bearbeitung haben Sie 15 Minuten Zeit !