

# Spieltektunik

## Arbeitsblatt [U63](#): Kündigungsgesetze vs. Unternehmenskultur

In einem anderen Fall hat ein bekannter Münchener Arbeitsrechtler die Inhaber eines alteingesessenen Kaufhauses beraten. Mit ca. 130 Mitarbeitern war das Unternehmen unrentabel geworden, und zudem kam noch, dass ca. 30 unkündbare, langjährige Mitarbeiter nach Meinung des Besitzers viele Veränderungsprozesse blockierten. Der Besitzer musste aus Kostengründen Mitarbeiter entlassen, jedoch hätte er nur junge Mitarbeiter entlassen dürfen, die er jedoch lieber behalten hätte. Das Unternehmen stand kurz vor der Pleite. Der clevere Arbeitsrechtler riet ihm, folgendes zu tun:

*„Kündige nicht 30 Mitarbeitern, kündige 100 Mitarbeitern!“*

Verständnislos schüttelte der Besitzer den Kopf. *„Nun, kündige 100 Mitarbeitern. Die unterschreiben und bekommen in einer neuen Firma sofort einen neuen Job zu besseren Bedingungen. Die alte Firma lasse pleite gehen!“*

Damit war das Thema erledigt. Alle Prozesse hat der Besitzer vor dem Arbeitsgericht München gewonnen.

Aufgabe: Worin liegt der Unterschied zu „normalen Vorgehensweisen“ nach Recht und Gesetz? Warum können, wenn man genau nachdenkt, grundsätzlich **alle** gesetzlichen Regelwerke **immer** ausgehebelt werden? Welche Wirkung hat das auf die Arbeitsmoral und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter sowie die Unternehmenskultur? Wann und unter welchen Bedingungen nur geht der Schuß nach hinten los?

Siehe auch das Beispiel zur Beschleunigung der Bauarbeiten<sup>1</sup> und „Zusammenarbeit fördern“<sup>2</sup> sowie spieltektionische Verkaufsprozesse<sup>3</sup>

---

1 <http://www.spieltektionik.de/ab/BeschleunigungBauarbeiten.pdf>

2 <http://www.spieltektionik.de/ab/ZusammenarbeitFoerdern.pdf>

3 <http://www.spieltektionik.de/ab/Spieltektionik-VerkaufMarketing.pdf>