Bundesweit bei besten 500 Betrieben

METZGEREI LUDWIG für hervorragende Ausbildung ausgezeichnet

Das Wirtschaftsmagazin Capital und die Personalmarketing-Experten von Ausbildung.de und Territory kürten zum zweiten Mal die „Besten Ausbilder Deutschlands“. Mit dem Ergebnis vier von fünf möglichen Sternen zählt die Schlüchterner Metzgerei Der Ludwig zu den 500 besten Ausbildungsbetrieben deutschlandweit.

Freuen sich über die Ehrung der Schlüchterner Metzgerei „Der Ludwig“ als einer der besten Ausbildungsbetriebe (von links): die Azubis Anna Gärtner, Marie Ullrich und Jana Bertholdt mit Chefin Christine Ludwig. Foto: Dominik H. Rossbach

„Die Ausbildungsqualität der Unternehmen ist auf sehr hohen Niveau – und hat sich gesteigert“, resümiert Studienleiterin Ana Fernandez-Mühl. „Aber die Rekrutierung der Talente ist kein Selbstläufer. Erfolgreiche Unternehmen haben das verstanden. Sie bieten eine hochwertige Ausbildung an und sprechen darüber.“

500 Unternehmen wurden aufgrund guter Bewertungen in den fünf untersuchten Kriterien Betreuung, Lernen im Betrieb, Engagement des Unternehmens, Erfolgschancen und innovative Lehrmethoden ausgezeichnet.

Die Metzgerei Der Ludwig gehört mit vier von fünf Sternen im Bereich Ausbildung und vier Sternen im Bereich Duales Studium dazu und ist somit einer von „Deutschlands besten Ausbildern“. „Die Berufsausbildung junger Menschen ist ein wichtiger Beitrag zur Zukunftssicherung unserer Gesellschaft. Wir stehen zur Region und nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung gerne wahr“, erklärte Inhaber Dirk Ludwig nach der Bekanntgabe der Auszeichnung. vn

Markt-Platz

Unverzichtbar

Wenn es um große Automobilstandorte geht, dann denkt man an Baunatal und Rüsselsheim, an Stuttgart und Wolfsburg. Doch auch der Landkreis Fulda ist ein starker Autostandort – auch wenn hier keine fertigen Autos vom Band rollen. Aber Zulieferer, die für Audi, Ford & Co. arbeiten, spielen im Landkreis eine gewaltige Rolle. Sie beschäftigen mehrere Tausend Mitarbeiter – und das mit stark steigender Tendenz.

Dass sich viele Zulieferer seit Jahren über ein stetes Umsatz- und Beschäftigungswachstum freuen können, ist umso bewerkenswerter, als in der Branche ein scharfer internationaler Wettbewerb herrscht. Der Preisdruck ist hoch, die Qualitätsanforderungen sind extrem streng. Auf diesem schwierigen Terrain behaupten sich die osthessischen Firmen. Die Branche ist so wichtig, dass sie als Arbeitgeber und Steuerzahler für die Region unverzichtbar ist.

Die Diskussion über Stickoxid-Grenzwerte und Schummel-Software hat manchen Politiker dazu gebracht, über einen grundsätzlichen Ausstieg aus der individuellen Mobilität nachzudenken. Wer tatsächlich die Axt an die Autobranche legt, der muss wissen, dass dies unmittelbare Auswirkungen nicht nur auf die bekannten Autostandorte hätte, sondern auch den Wirtschaftsstandort Osthessen schwer treffen würde.

Volker Nies

Erste Auszubildende – und gleich IHK-Beste

OBCC freut sich über Sandra Müllers Erfolg als beste Medienkauffrau

Von **DANIEL BEISE**

Sandra Müller aus dem Verlag Parzeller ist die beste Medienkauffrau ihres Jahrgangs. Vergangene Woche wurde sie neben 154 weiteren Absolventen von der IHK Fulda ausgezeichnet.

Vor zweieinhalb Jahren begann Sandra Müller ihre Ausbildung zur Medienkauffrau in Digital und Print bei der Online Business Community Communication (OBCC), dem Herausgeber des move36-Magazins. Ihre Abschlussprüfung hat sie vorgezogen, üblich ist die Prüfung nach drei Jahren. Zudem ist sie die erste Auszubildende des Internetdienstleisters – und erlangte nun mit 91 Prozent (eine gute 2) in der IHK-Abschlussprüfung gleich die Bestnote unter allen ausgebildeten Medienkaufleuten.

„Dass ich gut bin, habe ich erwartet, weil ich hart dafür gearbeitet habe. Aber nicht, dass ich zu den Besten gehöre. Das freut mich“, sagt Sandra Müller. Auch ihre Eltern sind sehr stolz. Es komme nicht oft vor, dass man im Leben geehrt wird, betonten sie. Und sie ergänzt: „Es ist schön, dass sich mein Chef so darüber freut.“

„Die erste Auszubildende der OBCC und gleich die beste des Jahrgangs in ihrem Fach. Besser geht’s nicht“, betont ihr Chef Walter Lorz, Geschäftsführer der OBCC. Ein großes Dankeschön richtet Sandra an ihre Ausbilderin Sabrina Kutscha. „Sandra war meine erste Auszubildende, von daher macht es mich natürlich sehr stolz, dass sie so gut abgeschlossen hat“, sagt Kutscha.

Mit Sandra Müller (Mitte) freuen sich Sabrina Kutscha und Walter Lorz. Foto: Daniel Beise

155 junge Absolventen und Absolventinnen wurden von der IHK für ihre Bestnoten in ihrem Ausbildungsberuf ausgezeichnet. Insgesamt bestanden 1081 Azubis aus 434 Ausbildungsbetrieben Prüfungen in 113 Ausbildungsberufen.

„Sie müssen den Kick erfahren haben, dass Lernen toll ist“, sagte die Entertainerin Marianne Blum, die den Abend moderierte. „Bildung ist nicht Wissen, sondern das Interesse am Wissen”, zitierte Juchheim den deutschen Philosophen Hans Margolius. „Und ihr Wissen ist unerlässlich für unsere Region.”

Prüfen, wer Jobverlust am besten verkraften kann

BEI PERSONALABBAU in größeren Betrieben stellt sich Frage der Sozialauswahl

Von **ANN-KATHRIN FABER**

Wenn in Unternehmen Personal abgebaut werden soll, stellt sich vor dem Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen in aller Regel die Frage wie die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchzuführen ist. Im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes zwingt sie Arbeitgeber dazu, ihre Auswahlentscheidung nicht allein von wirtschaftlichen, sondern ebenfalls von sozialen Erwägungen leiten zu lassen.

Die Sozialauswahl soll zu Lasten derjenigen Arbeitnehmer gehen, bei denen aufgrund ihrer Sozialdaten davon auszugehen ist, dass sie eine Kündigung besser „verkraften“, weil sie auf dem Arbeitsmarkt vergleichsweise gut aufgestellt sind. Wie Sozialauswahl im Grundsatz vonstattengeht und welche Kriterien dabei überhaupt relevant sind, wird in diesem Beitrag beleuchtet.

Die Notwendigkeit einer sozialen Auswahl ergibt sich überhaupt nur, wenn das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Das bedeutet einerseits, dass in dem betroffenen Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sein müssen. In Kleinstbetrieben muss bei Abbau des Personalbestands eine Sozialauswahl daher nicht stattfinden. Ferner muss – damit er in die Sozialauswahl einbezogen wird – auch der jeweilige Arbeitnehmer mindestens sechs Monate ununterbrochen im Betrieb oder dem übergeordneten Unternehmen beschäftigt gewesen sein. Die Sozialauswahl setzt – wie der Begriff schon sagt – voraus, dass überhaupt eine Auswahl getroffen wird, also darüber zu entscheiden ist, welchen Arbeitnehmern gekündigt wird und welche im Betrieb verbleiben. Eine Sozialauswahl findet deshalb auch nicht statt, wenn ein Betrieb insgesamt stillgelegt wird.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Die Durchführung einer ordnungsgemäßen Sozialauswahl erfolgt in drei Schritten:

Zunächst muss der Arbeitgeber den Kreis vergleichbarer Arbeitnehmer ermitteln, zwischen denen die Sozialauswahl getroffen wird. Vergleichbar sind nur solche Arbeitnehmer, die – bezogen auf die Merkmale des Arbeitsplatzes – sowohl aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse, als auch nach dem Inhalt der von ihnen vertraglich vereinbarten Aufgaben austauschbar sind. Notwendige Voraussetzung ist hierfür jedenfalls, dass die Arbeitnehmer auf derselben Ebene der Betriebshierarchie angesiedelt sind. Im Übrigen beurteilt sich die Austauschbarkeit in erster Linie nach der ausgeübten Tätigkeit. Diese muss nicht völlig identisch sein, eine kurze Einarbeitungszeit steht einer Vergleichbarkeit nicht entgegen. An einer Vergleichbarkeit fehlt es allerdings, wenn der Arbeitgeber den unmittelbar kündigungsbedrohten Arbeitnehmer nach den arbeitsvertraglichen Vorgaben nicht kraft seines Direktionsrechts auf den besetzten Arbeitsplatz um- oder versetzen kann.

Nach der Bestimmung des auswahlrelevanten Personenkreises sind durch Abwägung der sozialen Auswahlkriterien die aus dieser Gruppe konkret zu kündigenden Arbeitnehmer zu ermitteln. Hierbei sind ausschließlich die folgenden vier, im Gesetz benannten Auswahlkriterien heranzuziehen: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung. Keinem der Kriterien kommt ein absoluter Vorrang zu. Es sind vielmehr stets die individuellen Unterschiede zwischen den vergleichbaren Arbeitnehmern und deren „Sozialdaten“ zu berücksichtigen und abzuwägen. Der Arbeitgeber kann sich zur Durchführung der Sozialauswahl allerdings eines Punkteschemas bedienen, in dem er durch die Verteilung von Punkten die vier gesetzlichen Kriterien gewichtet.

Ann-Kathrin Faber

Arbeitnehmer, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt, sind in die Sozialauswahl nicht einzubeziehen. Der Arbeitgeber darf also sogenannte Leistungsträger von der Sozialauswahl ausnehmen und von einer betriebsbedingten Kündigung verschonen.

Dieser Beitrag wird am nächsten Samstag in dieser Rubrik fortgesetzt.

Ann-Kathrin Faber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Rechtsanwaltskanzlei Greenfort in Frankfurt.