

**MUSTER: WIDERSPRUCH GEGEN BEABSICHTIGTE (HILFSWEISE) BETRIEBSBEDINGTE
ORDENTLICHE KÜNDIGUNG GEMÄSS § 102 III Nr. 1, 2, 3, 4 und 5
BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ**

Der Betriebsrat legt hiermit ausdrücklich Widerspruch gegen die geplante (hilfsweise) betriebsbedingte ordentliche Kündigung ein:

1. Kein Wegfall ursprüngliche Beschäftigung

Es besteht kein betriebliches Erfordernis für die geplante Kündigung. Die Beschäftigungsmöglichkeit ist nicht weggefallen, sondern besteht fort: ...

2. Falsche Sozialauswahl

Zudem wurde eine fehlerhafte Sozialauswahl getroffen. Schon die Gruppenbildung erscheint falsch. Die aufgeführten Arbeitnehmer sind nach Auffassung des Betriebsrats auf Grund ihrer Tätigkeit nicht vergleichbar (Oder: Es hätten andere Arbeitnehmer mit in die Gruppe mit aufgenommen werden müssen: ...) **(Verstoß gegen Nr. 1)**

Im Übrigen sind andere Arbeitnehmer weniger schutzwürdig. Dies betrifft zum Beispiel die Arbeitnehmer: ... mit einer Betriebszugehörigkeit von ..., Lebensalter ..., Unterhaltspflichten ..., Schwerbehinderung **(Verstoß gegen Nr. 1)**

Im Übrigen liegt ein Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie nach § 95 Betriebsverfassungsgesetz vor, weil ... **(Verstoß gegen Nr. 2)**

3. Verhältnismäßigkeit (Kein dringendes betriebliches Erfordernis)

Überdies hinaus wurde die Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt. Es besteht ein Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf vergleichbaren anderen freien Arbeitsplatz als ... **(Verstoß gegen Nr. 3).**

Es besteht zudem ein Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach zumutbarer Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme als ... Die Maßnahme dauert ... Hiernach besteht die Möglichkeit auf dem freien Arbeitsplatz als ... **(Verstoß gegen Nr. 4)**

Zur Not bestünde auch eine

Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach Änderungskündigung mit folgenden Bedingungen:

Arbeitszeit: ...

Tätigkeit: ...

Entgelt: ... **(Verstoß gegen Nr. 5)**

4. Kündigungsfrist

Im Übrigen ist die Kündigungsfrist nicht gewahrt. Diese beträgt nach § 622 BGB/TV/AV ... und endet am ...

Daher bittet der Betriebsrat, die Entscheidung mit Blick auf den Widerspruch und die eingebrachten Bedenken noch einmal zu prüfen.

Wir weisen darauf hin, dass Sie, im Falle einer Kündigung, durch diesen Widerspruch auf Wunsch des Arbeitnehmers gemäß § 102 Absatz 5 Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet sind, diesen während eines eventuellen Kündigungsschutzprozesses bis zu einem rechtskräftigen Urteil zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiter zu beschäftigen.

Mit freundlichen Grüßen,
Der Betriebsratsvorsitzende