

MUSTER: WIDERSPRUCH GEGEN (HILFSWEISE) VERHALTENSBEDINGTE ORDENTLICHE KÜNDIGUNG GEMÄSS § 102 III Nr. 3 und 5 BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

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

1. Keine Pflichtverletzung

Es liegt kein Kündigungsgrund „an sich“ vor.

Eine Pflichtverletzung liegt nicht vor: ...

(Oder bei Verdachtskündigung: Ein dringender Verdacht schwerwiegende Pflichtverletzung liegt nicht vor beziehungsweise weitere Aufklärung wäre möglich ...)

2. Verhältnismäßigkeit

Die Verhältnismäßigkeit im Übrigen ist nicht gewahrt: Es gibt keine einschlägigen Abmahnungen über ähnliches Fehlverhalten.

Das Vertrauensverhältnis zwischen AG und AN ist nicht zerrüttet, weil ...

Die Auswirkungen auf den Betrieb und die Belegschaft sind gering, weil ...

Es besteht keinerlei Wiederholungsgefahr. ...

Als Milderer, gleich geeignetes Mittel wäre eine Abmahnung denkbar, weil ...

Zudem wäre eine Versetzung auf folgenden konkreten Arbeitsplatz denkbar: ... **(Verstoß gegen Nr. 3).**

Zur Not bestünde auch eine

Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach Änderungskündigung mit folgenden Bedingungen:

Arbeitszeit: ...

Tätigkeit: ...

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

Zudem entsteht durch die Kündigung eine besondere persönliche Härte:

Es bestehen Unterhaltspflichten gegenüber ...

Auf Grund des Lebensalters von ... wird es fast unmöglich sein ein neues, vergleichbares Arbeitsverhältnis zu finden.

Die lange Betriebszugehörigkeit von ... führt zudem zu einer starken Identifikation mit dem Betrieb.

3. 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