



Fach: Politik	Thema: Kündigung	Datum:
---------------	------------------	--------

In der Vergangenheit ist es schon häufiger zu übereilten Kündigungen gekommen. Herr Lüke hat eine Checkliste „Ordentliche Kündigung“ erarbeitet, die den Personalverantwortlichen als Leitfaden zur Verfügung gestellt wird. Ergänzen Sie die folgende Liste.

Checkliste „Ordentliche Kündigung“

I. Ordentliche Kündigung.		
A. _____ Kündigungsschutz nach verschiedenen Gesetzen		
Existiert für den zu kündigenden Mitarbeiter ein _____ Kündigungsschutz?	ja	nein
B. Allgemeiner Kündigungsschutz: Begründung der Kündigung nach dem ersten Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes		
Mit welcher Begründung nach dem Kündigungsschutzgesetz soll gekündigt werden?		
– _____ Kündigung:	Grund: _____	
– verhaltensbedingte Kündigung: Sind notwendige _____ erfolgt?	ja Anzahl: _____	nein
– betriebsbedingte Kündigung: Hat eine _____ unter den Mitarbeitern stattgefunden?	ja	nein
Bei allen Kündigungen zu berücksichtigen		
Ist eine _____ an einem anderen Arbeitsplatz möglich?	ja	nein
C. Kündigungstermin		
Zu welchem Termin soll gekündigt werden?	Datum: _____	
D. Beteiligung des Betriebsrates		
Ist der Betriebsrat vor der Kündigung _____ worden?	ja	nein
Hat der Betriebsrat der Kündigung innerhalb _____ schriftlich _____?	ja	nein

Wenn ja, wie lautet die Begründung des Betriebsrates für den Widerspruch? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

- _____ Gesichtspunkte sind nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt.
- Die Kündigung verstößt gegen eine Auswahlrichtlinie.
- Der Mitarbeiter kann an einem anderen _____ beschäftigt werden.
- Eine Weiterbeschäftigung ist nach Umschulungs- oder _____ möglich.
- Eine Weiterbeschäftigung unter _____ Vertragsbedingungen ist möglich, da der Mitarbeiter einverstanden ist.

☐
☐
☐
☐
☐

E. Form der Kündigung

Ist die Kündigung _____ erfolgt?

ja

nein

F. Kündigungsschutzklage

Wurde innerhalb von _____ Wochen ab Zugang der Kündigung Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben?

ja

nein

Ist der Mitarbeiter aufgrund eines Widerspruchs des Betriebsrates bis zum Ende des Verfahrens _____?

ja

nein

Fach: Politik	Thema: Kündigung	Datum:
---------------	------------------	--------

Vertiefende Übungen

- 1 Erläutern Sie, welche Kündigungsfristen in den folgenden Sachverhalten eingehalten werden müssen. Es gelten die gesetzlichen Regelungen.
 - a) Dimitri Bulert ist seit elf Jahren bei der Sommerfeld Bürosysteme GmbH beschäftigt. Er hat ein besseres Angebot eines anderen Arbeitgebers erhalten und möchte deshalb kündigen.
 - b) Christian Kulüke ist seit sechs Jahren bei der Wollux GmbH beschäftigt. Ihm soll betriebsbedingt gekündigt werden.
 - c) Die Buchhalterin Gerda Schulz hat eine Unterschlagung begangen und soll deshalb gekündigt werden.
 - d) Marina Dressmann ist seit 13 Jahren im Einkauf der TSM AG beschäftigt. Aufgrund wiederholter Arbeitsverweigerung soll ihr ordentlich verhaltensbedingt gekündigt werden.

- 2 Dieter Nentwig ist Auslieferungsfahrer bei der Mtek GmbH, die zwölf Mitarbeiter beschäftigt. Die Auftragslage der Mtek GmbH ist momentan angespannt. Da Dieter Nentwig seinen Führerschein aufgrund von Alkoholmissbrauch verloren hat, wird ihm als ungelernter Kraft fristgerecht gekündigt. Begründen Sie, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

- 3 Martina Dressmann ist bei der TSM AG im Einkauf beschäftigt und hat bereits zwei Abmahnungen wegen Arbeitsverweigerung erhalten. Als der Einkaufsleiter, Herr Tiller, ihr aufträgt, die Post aus der Poststelle zu holen und zu verteilen, weil die Poststelle aufgrund mehrerer Erkrankungen hoffnungslos unterbesetzt ist, verweigert sie dies. Daraufhin wird Martina Dressmann durch die TSM AG gekündigt. Erläutern Sie, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

- 4 Björn Bender ist seit sechs Jahren in der Montage der Zweiradwerke Münsterland GmbH beschäftigt. Aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen in der Montage wird dem gelernten Metallbauer betriebsbedingt gekündigt. Erläutern Sie, unter welchen Voraussetzungen die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.