

## **Vertiefende Übungen**

- 1 a) Kündigung durch den Arbeitnehmer: 4 Wochen zum 15. oder Monatsende  
b) 2 Monate zum Monatsende  
c) Eine Kündigung aus wichtigem Grund ermöglicht eine fristlose Kündigung.  
d) 5 Monate zum Monatsende
- 2 Es handelt sich um eine personenbedingte Kündigung, da Dieter Nentwig nicht mehr die notwendige Fahrerlaubnis zur Ausübung seines Jobs hat. Aufgrund der angespannten Auftragslage ist die Weiterbeschäftigung einer ungelernten Kraft nicht möglich.
- 3 Martina Dressmann wird verhaltensbedingt gekündigt. Aufgrund der vorausgegangenen Abmahnungen ist die Kündigung auch sozial gerechtfertigt.
- 4 Es muss eine Sozialauswahl unter den in Betracht kommenden Mitarbeitern vorgenommen worden sein. Kriterien sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung des Arbeitnehmers. Zudem muss der Arbeitnehmer nicht in einem anderen Bereich des Betriebes oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens beschäftigt werden können. Dafür sind auch zumutbare Umschulungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen seitens des Arbeitgebers durchzuführen. Auch ist eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen (Änderungsvertrag), mit denen der Arbeitnehmer einverstanden ist, in Erwägung zu ziehen.



# 9 Checkliste „Ordentliche Kündigung“

<b>I. Ordentliche Kündigung</b>		
<b>A Besonderer Kündigungsschutz nach verschiedenen Gesetzen</b>		
Existiert für den zu kündigenden Mitarbeiter ein <u>besonderer</u> Kündigungsschutz?	ja	nein
<b>B. Allgemeiner Kündigungsschutz: Begründung der Kündigung nach dem ersten Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes</b>		
Mit welcher Begründung nach dem Kündigungsschutzgesetz soll gekündigt werden?		
- <u>personenbedingte</u> Kündigung:	Grund:	
- <u>verhaltensbedingte</u> Kündigung:	Grund:	
Sind notwendige <u>Abmahnungen</u> erfolgt?	ja Anzahl:	nein

- <u>betriebsbedingte</u> Kündigung:	Grund:	Grund:
Hat eine <u>Sozialauswahl</u> unter den Mitarbeitern stattgefunden?	ja	nein
Bei allen Kündigungen zu berücksichtigen		
Ist eine <u>Weiterbeschäftigung</u> an einem anderen Arbeitsplatz möglich?	ja	nein

<b>C. Kündigungstermin</b>		
Zu Welchem Termin soll gekündigt werden?	Datum: _____	

<b>D. Beteiligung des Betriebsrates</b>		
Ist der Betriebsrat vor der Kündigung <u>angehört</u> worden?	ja	nein
Hat der Betriebsrat der Kündigung innerhalb <u>einer Woche</u> schriftlich <u>widersprochen</u> ?	ja	nein
Wenn ja, wie lautet die Begründung des Betriebsrates für den Widerspruch? (Zutreffendes bitte ankreuzen)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Soziale Gesichtspunkte</u> sind nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt.</li> <li>- Die Kündigung verstößt gegen eine Auswahlrichtlinie.</li> <li>- Der Mitarbeiter kann an einem anderen <u>Arbeitsplatz</u> beschäftigt werden.</li> <li>- Eine Weiterbeschäftigung ist nach Umschulungs- oder <u>Fortbildungsmaßnahmen</u> möglich.</li> <li>- Eine <u>Weiterbeschäftigung</u> unter <u>geänderten Vertragsbedingungen</u> ist möglich, da der Mitarbeiter einverstanden ist.</li> </ul>		

<b>E. Form der Kündigung</b>		
Ist die Kündigung <u>schriftlich</u> erfolgt?	ja	nein

<b>F. Kündigungsschutzklage</b>		
Wurde innerhalb von <u>drei</u> Wochen ab Zugang der Kündigung Klage vor dem <u>Arbeitsgericht</u> erhoben?	ja	nein
Ist die Mitarbeiterin aufgrund eines Widerspruchs des Betriebsrates bis zum Ende des Verfahrens <u>weiterzubeschäftigen</u> ?	ja	nein