

Beschluss wegen Anhörung außerordentlichen Kündigung, hilfsweise ordentliche Kündigung

Innerhalb von drei Tagen:

1. Schreiben, Stellungnahme zur außerordentlichen Kündigung:

An die Geschäftsleitung

Stellungnahme zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung

Sehr geehrte/r Frau/Herr...

der Betriebsrat äußert zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung von Herrn ... folgende Bedenken:

(alles, was einem dazu einfällt, insbesondere soziale Aspekte)

Der Betriebsrat behält sich hinsichtlich der beabsichtigten ordentlichen Kündigung weitere Stellungnahme vor.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift der/s Vorsitzenden

Innerhalb von 7 Tagen:

2. Schreiben, Stellungnahme zur ordentlichen Kündigung:

An die Geschäftsleitung

Stellungnahme zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung

Sehr geehrte/r Frau/Herr...

der Betriebsrat widerspricht der hilfsweise beabsichtigten ordentlichen Kündigung, weil... *(hier Auseinandersetzung mit vom Arbeitgeber vorgebrachten Kündigungsgründen)*

Angesichts des nur geringfügigen Pflichtverstoßes halten wir eine Weiterbeschäftigung für zumutbar. Höchstens eine Abmahnung wäre angemessen gewesen.

Außerdem wäre als weiteres milderes Mittel eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz möglich, an dem es zu den von Ihnen genannten Problemen künftig nicht mehr kommen kann.

So ist in der Abteilung XXX die Stelle als ... unbesetzt. Herr ... ist derzeit als ... beschäftigt, er kann daher ohne weiteres in dieser Abteilung auf dieser Stelle eine weiterbeschäftigt werden. Der Betriebsrat muss daher der beabsichtigten Kündigung auch in Hinblick auf § 102 III 3 BetrVG widersprechen.

Sofern für diese Weiterbeschäftigung Umschulungs- und/oder Fortbildungsmaßnahmen überhaupt erforderlich sein sollten, sind diese jedenfalls so unbedeutend, dass sie sowohl dem zu kündigenden Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber zumutbar sind. Der Betriebsrat muss daher der beabsichtigten Kündigung auch in Hinblick auf § 102 III 4 BetrVG widersprechen.

Schließlich weiß der Betriebsrat, dass in den Abteilungen YYY und ZZZ mehrere Arbeitnehmer beschäftigt sind, die hinsichtlich Ihrer arbeitsplatzbezogenen Tätigkeitsmerkmale mit dem zu kündigenden Arbeitnehmer vergleichbar sind, jedoch hinsichtlich ihres Alters und ihrer Betriebszugehörigkeit und ihrer Lebensumstände (.....) weniger schutzwürdig sind als der zu kündigende Arbeitnehmer, weswegen der Betriebsrat daher der beabsichtigten Kündigung schließlich in Hinblick auf § 102 III 1 BetrVG widersprechen muss.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift der/s Vorsitzenden