### **Übersicht: Widerspruchsgründe bei einer Kündigung (§ 102 Abs. 3 BetrVG)**

Teil IV

|  |  |
| --- | --- |
| **Widerspruchsgrund** | **Beispiel** |
| Ihre Betriebsleitung berücksichtigt bei der Auswahl der zu kündigenden Person soziale Gesichtspunkt e nicht oder nicht ausreichend. | Bei einer betriebsbedingten Kündigung sind die bei der Sozialauswahl zu berücksichtigenden Kriterien (Betriebszugehörigkeit, Alter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung) nicht ausreichend berücksichtigt. |
| Die Kündigung verstößt gegen eine Richtlinie. | In einer Betriebsvereinbarung ist geregelt, dass vor einer Kündigung zwingend eine Wiedereingliederung stattfinden muss. Ihr Arbeitgeber bzw. Ihre Arbeitgeberin hält sich aber nicht daran. |
| Ihre Kollegin oder Ihr Kollege kann an einem anderen Arbeitsplatz in dem Betrieb oder in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens weiterbeschäftigt werden. | Der Arbeitgeber hat nicht alle Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten geprüft. |
| Die Weiterbeschäftigung der Kollegin oder des Kollegen ist nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich. | Ein Busfahrer mit schweren Bandscheibenvorfällen kann nach einer Umschulung etwa leichte Büroarbeiten erledigen. |
| Eine Weiterbeschäftigung der Kollegin oder des Kollegen ist zumindest unter geänderten Vertragsbedingungen möglich, und sie oder er hat dazu sein Einverständnis erklärt. | Durch einen Wechsel von Voll- auf Teilzeit wäre eine Weiterbeschäftigung möglich. |
| *Die Aufzählung der Widerspruchsgründe in § 102 Abs. 3 BetrVG ist abschließend.* | |