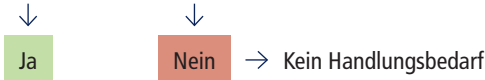


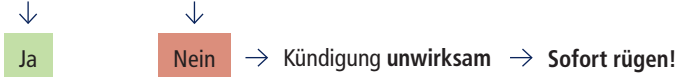


Entscheidungsbaum: Kündigung richtig prüfen

1. Kündigung liegt vor?



2. Hat der Arbeitgeber den Betriebsrat angehört (§102 BetrVG)?



3. Welche Kündigungsart liegt vor?

- Betriebsbedingt
 - Verhaltensbedingt
 - Personenbedingt
- Je nach Art weiter prüfen:
- ↓

A) Betriebsbedingt

- Wurde die Sozialauswahl korrekt durchgeführt?
- Gibt es nachvollziehbare wirtschaftliche Gründe?
- Gab es Versetzungs- oder Weiterbildungsversuche?

→ Wenn Zweifel bestehen



Widerspruch möglich

B) Verhaltensbedingt

- Liegt ein konkreter Pflichtverstoß vor?
- Wurde vorher abgemahnt?
- War das Verhalten steuerbar?

→ Wenn **fehlende Abmahnung** oder **milde Mittel** möglich



Widerspruch möglich

C) Personenbedingt

- Liegt eine dauerhafte Leistungsunfähigkeit vor?
- Wurde versucht, den Arbeitsplatz anzupassen oder umzusetzen?
- Ist die Weiterbeschäftigung unzumutbar?

→ Wenn **fehlende Alternativen** oder **nicht dauerhaft**



Widerspruch möglich

4. Wann kann der Betriebsrat widersprechen?

Widerspruchsgründe u. a.:

- Weiterbeschäftigung möglich
- Fehlerhafte Sozialauswahl
- Fehlende Abmahnung bei Verhalten
- Ermessensfehler



Frist: 1 Woche ab Anhörung (bei ordentlicher Kündigung)