Kündigung und Kündigungsschutz

1. Ablauf von Kündigungen in M1 — 12 P.

Es handelt sich um ordentliche Kündigungen aus einem betriebsbedingten Grund. Die Kündigung ist nur wirksam, wenn der Betriebsrat angehört wird.
Für fünf Betriebsratsmitglieder, zwei schwangere Mitarbeiterinnen, zwei schwerbehinderte Mitarbeiter/innen und für sieben Auszubildende besteht ein besonderer Kündigungsschutz.
ür die anderen Mitarbeiter/innen sind die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes anzuwenden, da die Voraussetzungen (mehr als zehn Beschäftigte, länger als sechs Monate im Betrieb) erfüllt sind. Danach ist eine Kündigung aus einem betriebsbedingten Grund möglich. Das ist in diesem Fall gegeben. Bei den zehn zu kündigen Mitarbeiter/innen ist die soziale Auswahl (Alter, Betriebszugehörigkeit, Schwerbehinderung und Unterhaltspflichten) zu beachten. Darauf werden sich die älteren Mitarbeiter/innen mit mehr als 25 Jahren Betriebszugehörigkeit berufen. Die Kündigungen werden sich auf die noch verbliebenen Mitarbeitergruppen angemessen verteilen. Dabei sind Bestimmungen des Tarifvertrages, des Betriebsverfassungsgesetzes und jeweiligen Arbeitsvertrages zu beachten.
Auch ist zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz oder nach zumutbaren Umschulungsmaßnahmen oder bei veränderten Vertragsbedingungen möglich ist.

2. — 3 P.

Ordentliche Kündigung: Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen
Fristlose Kündigung: Das Fehlverhalten des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers ist so schwerwiegend, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den anderen Vertragspartner nicht mehr zumutbar ist (z. B. Diebstahl).

3. Frist für Einreichung eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht: — 2 P.

3 Wochen nach Zugang der Kündigung

4. Instanzen des Arbeitsgerichts: — 5 P.

– Arbeitsgerichte (unterste Instanz): 1 Berufsrichter, 2 ehrenamtliche Richter
– Landesarbeitsgericht (Berufungsinstanz): 1 Berufsrichter, 2 ehrenamtliche Richter
– Bundesarbeitsgericht (Revisionsinstanz, höchste Instanz): 3 Berufsrichter, 2 ehrenamtliche Richter

5. Besonderheiten der Arbeitsgerichtsbarkeit: — 3 P.

– Güteverhandlung (vor jeder Verhandlung vor dem Arbeitsgericht)
– Jede Partei trägt in der 1. Instanz die eigenen Anwaltskosten.
– Ehrenamtliche Richter (Vertreter aus Verbänden) haben Stimmrecht.

6. — 5 P.

Erfolgsaussichten des Mitarbeiters Blume:

– Bei einer Kündigung aus einem **betriebsdingten Grund**: Zu prüfen ist, ob die soziale Auswahl beachtet wurde. Herr Blume kann sich auf eine lange Betriebszugehörigkeit berufen.
– Bei einer **verhaltensbedingten Kündigung** (Unpünktlichkeit): Aufgrund seiner bisher hervorragenden Arbeitsleistung müsste vor einer Kündigung eine Abmahnung erfolgen.

Punkte: 30

© Ernst Klett Verlag GmbH, Stuttgart 2019 | www.klett.de | Alle Rechte vorbehalten. Von dieser Druckvorlage ist die Vervielfältigung für den eigenen Unterrichtsgebrauch gestattet. Die Kopiergebühren sind abgegolten.

Autor: Wilhelm Overkamp